Niveau(x) d'enseignement : 0 Numéro EDUQ : 9370138
Centre d'intérêt : 300

Béland, Pierre

Le développement des compétences : le défi des années 90 / Pierre Béland, Daniel Lalande, Normand Roy. -- [Québec] : Ministère de la main-d'oeuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle, Direction de la recherche, 1991.
x, 157 p. : ill. ; 28 cm.

Code : 99-6186. Bibliogr. : p. 115-118.

Vedette(s)-secondaire(s) : Lalande, Daniel * Roy, Normand * Québec (Province). Ministère de la main-d'oeuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle. Direction de la recherche

Descripteur(s) : Main-d'oeuvre * Compétence * Ressources humaines * Marché du travail * Entreprise * Emploi * Démographie * Formation du personnel * Statistiques

Ce document soutient que la mondialisation des marchés exige un développement accru des ressources humaines. Le premier chapitre fait part des bouleversements importants du marché du travail entraînés par la restructuration industrielle et des conséquences de cette situation sur l'emploi, la mobilité des travailleurs et les besoins d'une main-d'oeuvre qualifiée. Le second chapitre soumet des prévisions sur les changements démographiques et l'évolution de la population active. Le troisième chapitre examine les efforts de modernisation des entreprises québécoises et de formation des ressources humaines. Le développement des compétences est un élément-clé de bon nombre d'entreprises qui mettent sur pied des programmes de formation de leurs ressources humaines. Mais les efforts en ce sens devront être accrus pour assurer la compétitivité des entreprises.

Type de document :

13701281

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LE DÉFI DES ANNÉES 90

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'œuvre
de la Sécurité du revenu et de
la Formation professionnelle
Direction de la recherche

Pierre Béland
Daniel Lalande
Normand Roy

janvier 1991

93-0186

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LE DÉFI DES ANNÉES 90

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'œuvre,
de la Sécurité du revenu et de
la Formation professionnelle
Direction de la recherche

Pierre Béland
Daniel Lalande
Normand Roy

janvier 1991

Remerciements

La réalisation de ce document n'aurait pas été possible sans le soutien technique des équipes de secrétariat et d'informatique de la Direction.

Nous tenons à remercier particulièrement Josée Lauzon pour son patient travail de mise en page dans un contexte d'évolution technologique, avec tous les problèmes que cela suppose.

Nos remerciements également à Michel Cournoyer et Marie-Diane Rousseau pour leurs judicieux commentaires.

Table des matières

LISTE DES GRAPHIQUES v

INTRODUCTION 1

UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE PLUS CONCURRENTIEL 1
LES RESSOURCES HUMAINES ET LA COMPÉTITIVITÉ 3

NOTES 6

CHAPITRE 1 LA RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE ET LA DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 7

LA CROISSANCE DE LA PRODUCTION ET DE L'EMPLOI 8
L'évolution de la production 8
L'évolution de l'emploi 9
Le taux d'activité et le chômage 10
LA CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ 11
L'ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI 13
L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES 16
L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER 18
L'ouverture au commerce international 18
L'évolution de l'emploi et des livraisons manufacturières 19
LES LOGIQUES SECTORIELLES DE CRÉATION ET DE DESTRUCTION BRUTES D'EMPLOIS 21
L'ampleur des mouvements de main-d'œuvre 21
Les logiques sectorielles 21
CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES PME ET DÉVELOPPEMENT DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOIS 23
LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS 25
La situation des personnes qui quittent ou perdent un emploi selon le secteur d'activité 26
Le taux de chômage selon le secteur d'activité 27
LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE 29
Les difficultés de recrutement 29
L'augmentation du nombre de postes vacants 29
Les problèmes de pénurie 30
CONCLUSION 32

NOTES 35

CHAPITRE 2 CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES ET ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE 37

LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES 38
L'évolution de la population active 39
LES PROGRÈS DE LA SCOLARISATION 42
Alphabétisation et éducation de base 42
Scolarité et participation au marché du travail 43
L'éducation aux adultes 46
LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL 50
L'augmentation du taux d'activité 50
Les ghettos d'emploi féminin 53
L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 55
Les difficultés des jeunes travailleurs peu scolarisés sur le marché du travail 57
Formation professionnelle et apprentissage 58
VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL 59
L'évolution de la pyramide d'âge 59
La participation au marché du travail chez les 25-44 ans 60
La participation au marché du travail chez les 45-64 ans 62
La durée moyenne du chômage selon l'âge 64
La situation sur le marché du travail selon l'âge et la scolarité 65
LE RECOURS À LA SÉCURITÉ DU REVENU 67
CONCLUSION 68

NOTES 71

CHAPITRE 3 MODERNISATION DES ENTREPRISES ET FORMATION DES RESSOURCES HUMAINES 75

LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DEVANT L'OUVERTURE DES MARCHÉS 76
L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE 77
La recherche-développement 77
Les transferts de technologie 77
L'automatisation et l'informatisation des entreprises 78
LES TRANSFORMATION DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL 79
Déqualification ou requalification du travail 79
La participation des travailleurs 80

LES ACTIVITÉS DE FORMATION EN ENTREPRISE 82
La formation en cours de travail 82
La formation organisée 83
LA MESURE DE L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES 85
Au Canada 85
Au Québec 87
LES ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES 89
LES DIFFICULTÉS DES PME EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 92
Les obstacles aux activités de formation 93
Le recours à des ressources externes 94
L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX 95
CONCLUSION 96

NOTES 99

CONCLUSION 103

LA MONDIALISATION DE L'ÉCONOMIE 103
L'ÉCONOMIE DU QUÉBEC EN TRANSFORMATION 103
L'AGGRAVATION DU CHÔMAGE STRUCTUREL 104
ANALPHABÉTISME ET CARENCES EN FORMATION DE BASE 105
L'ACCÈS DES FEMMES AUX EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT MASCULIN 106
LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE 106
LA VULNÉRABILITÉ DES PERSONNES PEU SCOLARISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL . . . 107
LE RÔLE ACCRU DE LA FORMATION CONTINUE 107
DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL À LA MESURE DU NOUVEL ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL 108
LA CONCERTATION NÉCESSAIRE DES INTERVENANTS SOCIO-ÉCONOMIQUES 110

BIBLIOGRAPHIE 112

ANNEXE 118

Liste des graphiques *

CHAPITRE 1

Graphique 1.1	Croissance réelle de la production dans les principaux pays de l'OCDE, 1981 - 1988 (variation annuelle moyenne)	8
Graphique 1.2	Croissance de la production Québec, Ontario et Canada 1972 - 1988 (variation annuelle)	8
Graphique 1.3	Évolution de l'emploi au Québec, 1979 - 1989	9
Graphique 1.4	Croissance de l'emploi dans les pays de l'OCDE, 1979 - 1988 (Variation annuelle)	9
Graphique 1.5	Croissance de l'emploi, Québec, Ontario et certains états des États-Unis, 1979 - 1988 (variation totale)	10
Graphique 1.6	Taux de chômage au Québec 1979 - 1989	10
Graphique 1.7	Indicateurs macro-économiques, Québec 1971 - 1985 (1971 = 100, $ constants 1981)	12
Graphique 1.8	Immobilisations, secteur manufacturier Québec, 1973 - 1988 (1973 = 100, $ Constants 1981)	12
Graphique 1.9	Productivité de l'emploi, Québec et Ontario, 1971 - 1988	12
Graphique 1.10	Répartition de l'emploi par secteur Québec 1975, 1981 et 1989 (en milliers et en pourcentage)	15
Graphique 1.11	Répartition de l'emploi dans les services Québec 1975, 1981 et 1989 (en milliers et en pourcentage)	17
Graphique 1.12	Destination des livraisons manufacturières Québec 1986 (en pourcentage)	19

* À chaque graphique du texte correspond un tableau à l'annexe 1

Graphique 1.13	Répartition des livraisons manufacturières selon les secteurs, Québec, 1981, 1986 (en pourcentage)	19
Graphique 1.14	Répartition des emplois manufacturiers, Québec 1975, 1981, 1989 (en milliers et en pourcentage)	20
Graphique 1.15	Variations brutes de l'emploi dans les services selon la trajectoire des entreprises, Québec 1978 - 1987 (en pourcentage de l'emploi moyen)	22
Graphique 1.16	Variations brutes de l'emploi manufacturier selon la trajectoire des entreprises, Québec 1978 - 1987 (en pourcentage de l'emploi moyen)	23
Graphique 1.17	Création nette d'emplois selon la taille des entreprises, Québec 1978 - 1987 (en milliers)	24
Graphique 1.18	Variations brutes de l'emploi selon la taille et la trajectoire des entreprises, Québec 1978 - 1987 (en milliers)	24
Graphique 1.19	Taux de sortie de l'emploi selon la situation des personnes qui quittent ou perdent un emploi. Secteur des services, Québec, 1986 (en pourcentage de l'emploi moyen)	26
Graphique 1.20	Taux de sortie de l'emploi selon la situation des personnes qui quittent ou perdent un emploi. Industries manufacturières, Québec 1986 (en pourcentage de l'emploi moyen)	27
Graphique 1.21	Taux de chômage dans les services Québec, 1986	28
Graphique 1.22	Taux de chômage dans les industries manufacturières, Québec, 1986	28
Graphique 1.23	Taux de chômage et taux de postes vacants Québec 1982 -1987	29
Graphique 1.24	Progression de l'emploi selon les grands groupes professionnels, Québec 1982 - 1989 (indice 1982 = 100)	31

CHAPITRE 2

Graphique 2.1	Répartition de la population âgée de 15 à 64 ans par grands groupes d'âge. Québec, 1979, 1989, 2001	39
Graphique 2.2	Taux de croissance de la population active Québec, 1979-1989	40
Graphique 2.3	Répartition de la population active âgée de 15 à 64 ans par grands groupes d'âge. Québec, 1979 - 1989	40
Graphique 2.4	Proportion d'analphabètes complets ou fonctionnels par groupes d'âge, Enquête Southam News, Québec, 1987 (population âgée de 16 ans ou plus)	43
Graphique 2.5	Répartition de la population âgé de 15 ans ou plus selon le niveau de scolarité, Québec, 1979, 1989	44
Graphique 2.6	Répartition de la population âgée de 20 à 64 ans selon l'âge et la scolarité, Québec, 1989	44
Graphique 2.7	Répartition de la population active selon le niveau de scolarité, Québec et Ontario, 1979, 1989	45
Graphique 2.8	Taux d'activité selon le niveau de scolarité, Québec, 1989	45
Graphique 2.9	Taux de chômage selon le niveau de scolarité, population active âgée de 15 ans et plus, Québec, 1989	46
Graphique 2.10	Taux de participation à l'éducation des adultes selon l'âge et le sexe, Québec, 1983	48
Graphique 2.11	Taux de participation à l'éducation des adultes selon la scolarité et le sexe, Québec, 1983	48
Graphique 2.12	Taux de participation à l'éducation des adultes selon le statut d'activité et le sexe, Québec, 1983	48
Graphique 2.13	Répartition des participants à l'éducation des adultes selon le type de cours et le statut d'activité, Québec, 1983	49
Graphique 2.14	Répartition des participants à l'éducation des adultes selon le type de cours et le niveau initial de scolarité, Québec, 1983	50

Graphique 2.15	Principaux indicateurs du marché du travail selon le sexe, population âgée de 15 à 64 ans, Québec, 1979-1989	51
Graphique 2.16	Part relative de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total selon le sexe, Québec (1979-1989)	52
Graphique 2.17	Principaux indicateurs du marché du travail, population de 15 à 24 ans, Québec, 1979-1989	56
Graphique 2.18	Taux d'activité des 15-24 fréquentant l'école à plein temps, Québec, 1979-1989 (en pourcentage)	57
Graphique 2.19	Taux de chômage chez les 15-24 ans selon la scolarité, Québec, 1989	58
Graphique 2.20	Effectifs de la population selon l'âge, Québec, 1979, 1989, 2001	60
Graphique 2.21	Évolution des principaux indicateurs du marché du travail, population âgée de 25 à 44 ans, Québec 1979-1989	61
Graphique 2.22	Évolution de l'activité, de l'emploi et du chômage chez les personnes âgées de 45 à 54 ans, Québec, 1979-1989	63
Graphique 2.23	Évolution de l'activité, de l'emploi et du chômage chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, Québec, 1979-1989	63
Graphique 2.24	Durée moyenne du chômage selon l'âge, Québec, 1979, 1989	64
Graphique 2.25	Durée moyenne du chômage selon l'âge et le sexe, Québec, 1989	65
Graphique 2.26	Principaux indicateurs du marché du travail selon l'âge et la scolarité, Québec, 1989	66

CHAPITRE 3

Graphique 3.1	Taux de pénétration des technologies de productique en 1989 et en 1994, selon les intentions d'investissement des entreprises, Québec	79
Graphique 3.2	Fréquence de la formation selon la branche d'activité, Canada, 1984 - 1985 (pourcentage des entreprises)	86
Graphique 3.3	Fréquence de la formation selon la taille de l'entreprise, Canada, 1984 - 1985 (pourcentage des entreprises)	86
Graphique 3.4	Fréquence de la formation selon la région, Canada, 1984 -1985 (pourcentage des entreprises)	87
Graphique 3.5	Accès aux activités de formation organisée par catégorie socio-professionnelle (en pourcentage des effectifs de la catérorie socio-professionnelle) Québec 1981	88
Graphique 3.6	Répartition des entreprises selon le type de formation, Québec 1981 (en pourcentage de l'ensemble des entreprises)	89
Graphique 3.7	Pourcentage des PME qui offrent des activités de formation, Québec, 1989	90
Graphique 3.8	Pourcentage d'entreprises offrant différents types de formation. PME manufacturières et de service, 1989	91
Graphique 3.9	Pourcentage de personnes ayant bénéficié d'activités de formation organisée. PME manufacturières et de service, Québec 1989	91
Graphique 3.10	Nombre moyen de jours de formation par employé participant, pour chaque catégorie socio-professionnelle. PME manufacturières et de service, Québec 1989	92
Graphique 3.11	Domaines de gestion présentant le plus de difficultés. PME manufacturières et de service, 1989	92
Graphique 3.12	Pourcentage d'entreprises ayant fait ou fait faire des plans ou études dans différents domaines de gestions. PME manufacturières et de service, 1989	93

Graphique 3.13 Difficultés ou obstacles à la réalisation d'activités de formation organisées. PME manufacturières et de service, 1989 93

Graphique 3.14 Principales ressources utilisées pour satisfaire les besoins de formation. PME manufacturières et de service, 1989 94

Introduction

UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE PLUS CONCURRENTIEL

La multiplication par dix du volume du commerce mondial au cours des trois dernières décennies a été accompagnée par une modification importante de la structure des échanges internationaux, qui a porté aussi bien sur la nature des produits échangés que sur la répartition géographique des flux d'échange.

Le commerce des matières premières, sur lequel le développement économique du Québec a longtemps reposé, a perdu de son importance avec l'avènement de progrès technologiques permettant des réductions ou même des substitutions de matières premières. Qu'on pense par exemple à l'allégement des véhicules automobiles, qui a entraîné une diminution appréciable de l'utilisation du fer, ou à l'invention de la fibre optique, qui est en voie de remplacer le cuivre comme matériau de base des câbles de télécommunication.

La part des biens manufacturés dans le commerce international a par contre augmenté de façon marquée. Quinze fois plus élevé qu'en 1950, le commerce des produits manufacturiers représente aujourd'hui environ les deux tiers des échanges entre les pays développés. Le commerce des services s'est développé également, même si par nature plusieurs services sont peu exportables. Les services financiers et les services aux entreprises jouissent cependant d'un important potentiel de développement.

Même s'ils forment toujours la première économie du monde, les États-Unis n'assurent plus tout seuls le leadership de l'économie mondiale devant la montée de l'Allemagne et surtout du Japon, qui est devenu la première puissance financière de la planète. Depuis le début des années 70, de plus en plus de pays jouent également un rôle déterminant dans les échanges internationaux. C'est le cas notamment des nouveaux pays industrialisés d'Asie qui ont connu un essor remarquable en réorientant leurs exportations vers des produits à haute valeur ajoutée. Les années 90 verront par ailleurs le développement accéléré des pays d'Europe de l'Est qui disposent d'une main-d'œuvre souvent hautement qualifiée.

Les déséquilibres élevés du commerce international avec, d'un côté, les forts excédents du Japon, de l'Allemagne et des nouveaux pays industrialisés d'Asie et, de l'autre, les forts déficits des États-Unis et de certains pays européens, ravivent les tensions et forcent les différentes économies à s'adapter à cette forte concurrence. Les accords du GATT, l'intégration du grand marché européen et le traité de libre-échange canado-américain vont contribuer à ouvrir davantage les marchés nationaux, et à exposer en conséquence les producteurs

nationaux à une concurrence étrangère accrue. Devant l'abolition progressive des barrières tarifaires et non-tarifaires entre les pays, plusieurs industries jusque-là protégées doivent s'ajuster rapidement à la concurrence internationale.

La mondialisation de l'économie comprend en outre beaucoup plus qu'une intensification et une modification des flux du commerce international. Les capitaux sont également de plus en plus mobiles, et ils répondent rapidement aux incitations et aux opportunités qui s'offrent partout dans le monde. Plusieurs multinationales entendent profiter de l'abolition des frontières commerciales entre les pays pour réorganiser leurs activités à l'échelle mondiale. Au lieu d'établir des filiales nationales, elles préféreront construire des usines géantes ayant un mandat continental ou mondial. En choisissant le lieu d'implantation de ces usines, les directions de ces entreprises vont soupeser les avantages relatifs des régions où le coût de la main-d'œuvre est bas et des régions à salaire plus élevé, où l'avantage concurrentiel devra être l'excellence de la main-d'œuvre.

La technologie, l'information et même les modes d'organisation circulent eux aussi plus librement et plus massivement entre les pays. La constitution d'un marché mondial très ouvert se réalise actuellement au moyen de normes techniques communes adoptées par les grandes entreprises et les pays, un cadre réglementaire de plus en plus harmonisé, une information sur les produits et les technologies circulant instantanément, un marché financier intégré et une régulation macro-économique internationale concertée. La protection de l'environnement est également devenue un enjeu global exigeant une concertation internationale.

Dans ce contexte de grande mobilité des capitaux et de concurrence accrue de la part des pays nouvellement industrialisés, les pays développés devront plus que jamais savoir mobiliser stratégiquement leurs ressources pour assurer leur croissance. La qualité de leurs ressources humaines devenant de plus en plus un avantage comparatif essentiel des économies développées dans un environnement technologique en évolution rapide, ces pays devront consentir à investir beaucoup plus dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre. La main-d'œuvre qualifiée est la ressource stratégique par excellence dans ce contexte parce qu'elle est la plus immobile et la plus rare. La formation continue deviendra donc un élément primordial du succès des stratégies de développement économique des pays industrialisés. Aucun avantage n'étant acquis pour longtemps face à la concurrence, les entreprises doivent constamment prévoir et s'adapter aux changements multiples qui les affectent. Il leur faut compter sur des travailleurs qui puissent eux-mêmes tirer avantage des circonstances changeantes.

La mondialisation de l'économie provoque par ailleurs une transformation en profondeur du rôle des pouvoirs publics. Les instruments traditionnels de la politique économique, que ce soit ceux du commerce comme les tarifs ou les subventions, ou encore ceux de la régulation macro-économique comme la politique fiscale ou la politique monétaire, ne sont plus disponibles ou du moins perdent en partie leur efficacité par rapport aux nouveaux défis d'une économie

mondiale ouverte. Ainsi, les états nationaux, si puissants soient-ils, ne peuvent plus mener seuls une politique fiscale et budgétaire expansionniste, ou une politique monétaire allant à l'encontre de celle que pratiquent leurs partenaires commerciaux, sans devoir payer le prix de déséquilibres extérieurs insupportables à courte ou à moyenne échéance. Ils ne peuvent pas davantage avoir recours à des mesures protectionnistes sans s'exposer à des représailles coûteuses de la part de partenaires commerciaux qui leur assurent des débouchés de plus en plus essentiels.

Les pouvoirs publics doivent alors chercher avant tout à mobiliser et à participer à l'organisation des ressources du territoire, afin d'assurer une compétitivité industrielle nationale qui soit compatible avec un véritable développement économique et social. Cette mobilisation et cette organisation portent sur des ressources très mobiles au plan international, comme le capital et la technologie, et très immobiles comme la main-d'œuvre et les matières premières. Il faut attirer les ressources mobiles pour qu'elles se mêlent aux ressources immobiles dans des processus de production qui puissent générer une très forte valeur ajoutée.

En d'autres termes, les mesures isolées, défensives et protectionnistes doivent céder la place à des mesures offensives et concurrentielles. Or, un des principaux leviers dont disposent les pays dans une économie mondiale ouverte est celui du développement des ressources humaines par l'appareil public d'éducation et de formation professionnelle, par les entreprises, par les travailleurs eux-mêmes et leurs syndicats, et par les autres institutions qui poursuivent l'objectif du développement des compétences.

LES RESSOURCES HUMAINES ET LA COMPÉTITIVITÉ

La compétitivité est à l'aube de la décennie 90 une préoccupation de plus en plus grande dans les différents pays occidentaux. Des facteurs tels le vieillissement de la population, une instabilité plus grande des marchés et une concurrence accrue tant au niveau international que sur les marchés domestiques sont des tendances lourdes qui nécessitent une adaptation plus grande des différentes économies. Les entreprises sont confrontées à une accélération des transformations organisationnelles liées à des facteurs tels les innovations en général, la maîtrise de nouveaux marchés, les problèmes d'environnement et de santé et sécurité au travail.

Dans plusieurs de ces pays, les efforts pour le développement des ressources humaines sont jugés insuffisants pour permettre la poursuite de la modernisation économique, par le relèvement de la productivité et par le développement d'activités économiques à plus haute valeur ajoutée. Aux États-Unis notamment, une commission nationale sur la main-d'œuvre a diagnostiqué un état de crise sur le marché du travail, qui menace les bases mêmes de la prospérité économique américaine. On y insiste sur l'insuffisance des efforts en éducation et en formation des jeunes et des travailleurs en emploi[1]. Un rapport récent du conseil du premier ministre de l'Ontario a également mis en évidence le caractère stratégique du développement des ressources humaines au cours des décennies à venir[2].

Comme l'ensemble de l'Amérique du Nord, le Québec devra investir beaucoup plus dans le développement de ses ressources humaines pour assurer sa croissance dans une économie mondiale plus ouverte. Nous allons voir au premier chapitre que la restructuration de l'économie québécoise entraîne des bouleversements importants sur le marché du travail, qui est marqué par de larges mouvements contradictoires de création et de destruction d'emploi. Pour les travailleurs qui doivent changer d'emploi parce qu'ils œuvrent dans une entreprise ou un secteur non compétitif, le recours à des programmes de formation devient de plus en plus un préalable à l'obtention d'un nouvel emploi. Compte tenu des efforts de modernisation des entreprises, le plus fort degré de technicité de nombreux emplois exige des compétences renouvelées pour de nombreux travailleurs.

Nous verrons au deuxième chapitre que les transformations de la structure démographique seront majeures au cours des prochaines années. Du côté de la population active en particulier, le vieillissement des effectifs déplacera le centre de gravité vers les travailleurs âgés de 35 à 55 ans au cours des années 90. Les flux d'entrée sur le marché du travail ralentiront parce que les jeunes travailleurs seront moins nombreux et que le taux d'activité des femmes augmentera vraisemblablement à un rythme inférieur à celui des années 70 et 80. Enfin, le recours à des travailleurs immigrants prendra de l'importance, compte tenu du faible accroissement naturel de la population.

Les adaptations requises pour composer avec ce nouveau régime démographique seront nombreuses et majeures. Globalement, elles exigeront plus de souplesse de la part des entreprises qui devront compter davantage sur les travailleurs en emploi pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. Les personnes actives sur le marché du travail devront quant à elles être flexibles et capables de s'ajuster fréquemment à de nouvelles fonctions, à des horaires variables, ou à d'autres exigences inhérentes à un marché du travail dans lequel l'impératif de productivité et d'efficacité est en hausse.

Le troisième chapitre examine plus précisément les efforts de modernisation des entreprises québécoises. Nous verrons que dans le contexte de globalisation des marchés, les entreprises québécoises feront face à la fois à plus d'opportunités et à plus de menaces. La plus forte concurrence obligera plusieurs entreprises à revoir leurs missions et leurs stratégies. Celles qui décideront de se lancer à l'assaut de nouveaux marchés devront développer une meilleure expertise marketing pour développer des produits et des modes de mise en marché adaptés aux besoins des consommateurs. Elles devront également accroître leurs efforts en matière d'innovation technologique et revoir l'organisation du travail pour augmenter leur productivité et la qualité de leurs produits ou services.

Le développement des compétences est un élément clé de la stratégie d'un nombre croissant d'entreprises québécoises qui mettent sur pied des programmes de formation de leurs ressources humaines. Ce mouvement, déjà bien amorcé chez les grandes entreprises, rencontre toutefois de nombreux obstacles au sein des petites et moyennes entreprises qui, bien souvent, n'ont pas les ressources financières, techniques ou

organisationnelles leur permettant de s'engager dans des efforts soutenus de formation. Face au vieillissement de la population active, ces efforts devront cependant être accrus au cours des années 90 parce que les entreprises auront à compter de plus en plus sur leurs travailleurs en emploi pour assurer leur compétitivité.

Tout au long de ces chapitres, nous tenterons de retracer la dynamique de l'économie québécoise depuis une décennie. La période 1979-1989 a été retenue pour l'examen de l'évolution des différents indicateurs socio-économiques. Ce choix a permis de dégager les tendances de fonds qui affecteront vraisemblablement le marché du travail québécois au cours de la prochaine décennie. Le lecteur pourra trouver en annexe les données disponibles à ce jour pour l'année 1990. Ces données, qui révèlent l'ampleur de la présente récession, vont généralement dans le sens des observations faites à partir de l'examen de la période 1979-1989 concernant les effets de la restructuration industrielle sur l'emploi. Comme en 1982, le secteur manufacturier est plus sensible que le secteur des services au recul de l'activité économique. On peut constater cependant que les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre sont plus fragiles face à un contexte économique difficile.

NOTES

1. Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficienc. *Investing in people. A strategy to address America's Workforce Crisis.* US Department of Labor, 1989, 61 p.

2. *Formation et Adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale.* Rapport du conseil du premier ministre de l'Ontario, 1990.

Chapitre

1

La restructuration industrielle et la dynamique du marché du travail

Le Québec a su tirer parti de la longue période de prospérité des années 80 pour s'assurer un rythme de création d'emplois enviable tout en augmentant la productivité du travail. Dans le contexte de la globalisation des marchés, des efforts soutenus devront cependant être faits au cours des années 90 pour améliorer la compétitivité de l'économie québécoise face aux autres économies développées, dont certaines connaissent une plus forte croissance de productivité, notamment dans le secteur manufacturier.

Le développement d'activités à plus forte valeur ajoutée sera une des conditions essentielles de cette compétitivité. L'analyse de l'évolution de la répartition sectorielle de l'emploi depuis 15 ans démontre que les efforts en ce sens ont déjà porté fruit. Le Québec compte ainsi une plus grande proportion de sa main-d'œuvre dans des industries manufacturières de haute technologie. Dans les autres secteurs industriels, on observe par ailleurs un déplacement vers des produits à plus haute valeur ajoutée, avec pour conséquence une plus forte technicité du travail exigeant le développement de nouvelles compétences.

Cette restructuration de l'économie québécoise implique cependant des bouleversements importants sur le marché du travail. Que ce soit à cause des mouvements de création et de fermeture d'entreprises ou à cause de la création d'emplois atypiques par les entreprises qui cherchent à augmenter leur flexibilité face aux variations de leur niveau d'activité, le marché du travail est marqué de plus en plus par la précarisation de nombreux emplois.

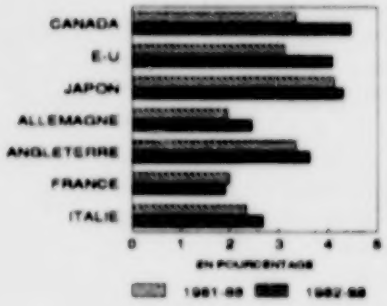
Dans un tel contexte d'instabilité, la mobilité volontaire des personnes ayant des compétences recherchées par les employeurs contraste avec la mobilité involontaire des personnes qui n'ont pas de compétences reconnues ou dont les compétences sont liées à des activités traditionnelles en déclin. Malgré l'existence de pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans plusieurs entreprises, ces personnes ne peuvent accéder à ces emplois parce qu'elles n'ont pas les préalables exigés. Les pénuries de main-d'œuvre coexistent ainsi avec des taux de chômage élevés.

LA CROISSANCE DE LA PRODUCTION ET DE L'EMPLOI

— L'ÉVOLUTION DE LA PRODUCTION

Les économies du Canada et des États-Unis ont connu durant les années 80 des trajectoires similaires. Ces deux pays, marqués par une forte baisse de la production durant la récession de 1982, ont connu un relèvement spectaculaire par la suite. Par rapport au sommet de 1981, la croissance réelle de la production au Canada a été en moyenne de 3,3 % par an, ce qui le place au troisième rang des pays de l'OCDE après le Japon et l'Angleterre. *(graphique 1.1)*

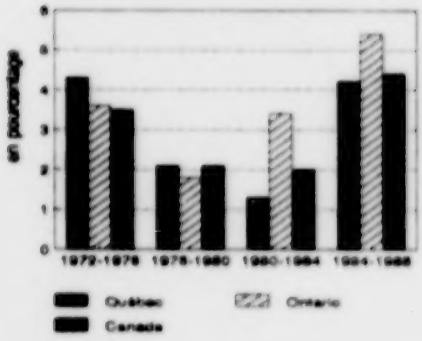
Graphique 1.1[1]
CROISSANCE RÉELLE DE LA PRODUCTION DANS LES PRINCIPAUX PAYS DE L'OCDE, 1981 - 1988
(variation annuelle moyenne)



Après avoir connu une performance nettement supérieure à la moyenne canadienne au début des années 70, l'économie québécoise a mis du temps à retrouver son dynamisme après 1982. Le taux annuel de croissance de la production au Québec, qui s'élevait en moyenne à 4,3 % entre 1973 et 1976, a baissé à 2,1 % au cours des années 1977-1980 et à 1,3 % entre 1981 et 1984. Relativement au reste du Canada, la position avantageuse du Québec s'est donc renversée entre le début des années 70 et le début des années 80. Le renversement est encore plus marqué si l'on compare avec l'Ontario. Le taux de croissance annuel moyen de la production dans cette province atteignait 3,4 % entre 1981 et 1984. *(graphique 1.2)*

La deuxième moitié de la décennie a heureusement été marquée par une très forte amélioration de la position du Québec. Entre 1985 et 1988, le taux de croissance de la production québécoise a atteint 4,2 %, se rapprochant ainsi du taux de croissance ontarien qui s'élevait à 5,4 %. Le secteur manufacturier a connu une reprise importante en 1987 et 1988, mettant fin à plusieurs années de léthargie.

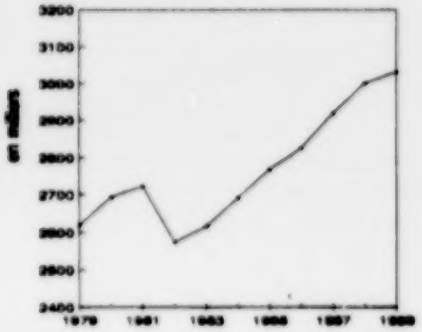
Graphique 1.2
CROISSANCE DE LA PRODUCTION QUÉBEC, ONTARIO ET CANADA, 1972 - 1988
(variation annuelle moyenne)



— L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

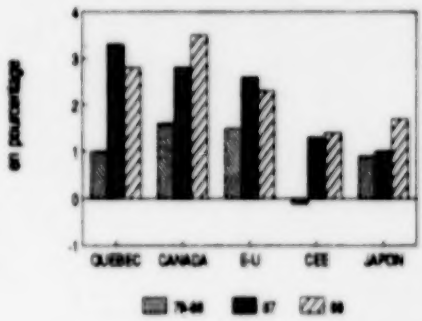
L'examen de l'évolution de l'emploi montre lui aussi à quel point l'année 1982 a été difficile pour l'économie québécoise. Entre août 1981 et août 1982, la perte d'emplois a atteint 221 000, soit environ 85 % de la croissance totale de l'emploi au cours des cinq années précédentes. La reprise de la création d'emplois entre 1983 et 1985 a d'abord servi à combler ce recul, pour ensuite se consolider jusqu'en 1987 alors que l'emploi augmentait de 3,3 %, ce qui a été la meilleure performance annuelle depuis 1979. L'année 1988 a par contre donné lieu à un ralentissement de la croissance de l'emploi. Les gains sont demeurés appréciables, puisque 83 000 nouveaux emplois ont été créés, mais le taux d'augmentation annuelle a tout de même fléchi à 2,8 %. Ce ralentissement s'est confirmé en 1989, la création nette d'emplois n'étant plus alors que de 30 500, soit un taux d'augmentation de seulement 1,0 %. *(graphique 1.3)*

Graphique 1.3
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU QUÉBEC 1979 - 1989



La comparaison avec les pays de l'OCDE révèle que, par son rythme de création d'emplois au cours des années 80, le Québec se situe nettement dans la dynamique nord-américaine. La création d'emplois au Canada et aux États-Unis a été largement supérieure en pourcentage à ce qui a pu être observé en Europe et au Japon. Mais la comparaison avec le Canada et les États-Unis fait ressortir encore une fois l'ampleur du recul de 1982 pour l'économie québécoise, qui explique sa performance inférieure à la moyenne nord-américaine entre 1979 et 1986. La moyenne des gains annuels n'a été que de 1,1 % au Québec au cours de cette période, contre 1,6 % pour le Canada et 1,5 % pour les États-Unis. Avec la forte croissance de la production et des investissements, la création nette d'emplois au Québec a par contre dépassé la moyenne américaine en 1987 et 1988, se comparant ainsi à l'ensemble de l'économie canadienne qui connaissait alors une très forte croissance de l'emploi. *(graphique 1.4)*

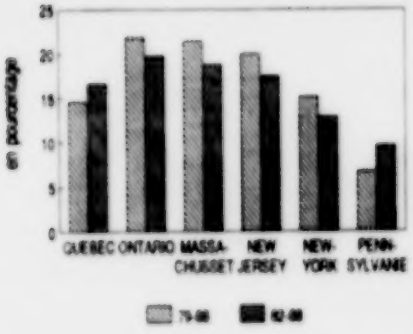
Graphique 1.4
CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE, 1979 - 1988
(Variation annuelle moyenne)



La comparaison avec l'Ontario et certains États particulièrement dynamiques du nord-est américain met par ailleurs en évidence les efforts qui restent à accomplir pour que le Québec se situe parmi les premiers en matière de création d'emplois. Le Massachusetts et le New Jersey ont connu des performances supérieures à celle du Québec, surtout si on retient l'ensemble de la période aux fins de la comparaison. Par contre, la création d'emplois a été moins forte dans les États de New-York et de la Pennsylvanie. *(graphique 1.5)*

Graphique 1.5

CROISSANCE DE L'EMPLOI, QUÉBEC, ONTARIO ET CERTAINS ÉTATS DES ÉTATS-UNIS, 1979 - 1988
(variation totale)



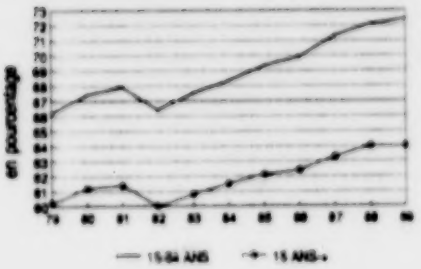
— LE TAUX D'ACTIVITÉ ET LE CHÔMAGE

La très longue reprise qui se poursuivait toujours en 1989, bien qu'alors timidement, a donc été bénéfique du point de vue du marché du travail québécois, car elle a permis l'addition de 457 000 emplois au stock de 1982. Relativement à 1981, qui représentait un sommet par rapport aux dernières années de la décennie précédente, l'économie québécoise a réussi à ajouter 308 000 emplois. Cette augmentation du nombre total d'emplois a fait baisser légèrement le taux de chômage, qui ne cessait d'augmenter au cours des années 70. La longue reprise qui a débuté en 1983 est parvenue à abaisser le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus à 9,3 % en 1989, alors qu'il se situait à 9,6 % en 1979. *(graphique 1.6)*

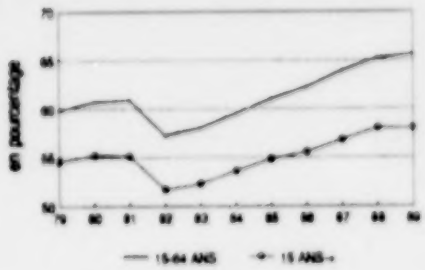
On a pu observer également une hausse du taux d'activité de la population en âge de travailler au cours de la décennie qui vient de s'écouler. Si on retient l'ensemble de la population québécoise âgée de 15 ans ou plus, on remarque que le taux d'activité a augmenté de 60,2 % à 64,0 % entre 1979 et 1989. Chez les 15-64 ans, ce taux est passé de 66,2 % à 72,4 %. La proportion de personnes en emploi a augmenté quant à elle de 54,5 % à 58,0 % chez les 15 ans et plus et de 59,8 % à 65,6 % chez les 15-64 ans. Le marché du travail a donc pu répondre en partie au désir accru de participation qui s'est manifesté dans la population. Le rapport emploi/population chez les 15 ans et plus était toutefois nettement supérieur en Ontario, s'élevant à 66,3 % en 1989. En 1988, la proportion de personnes en emploi aux États-Unis était par ailleurs de 62,6 %.

Graphique 1.6
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, QUÉBEC 1979 - 1989

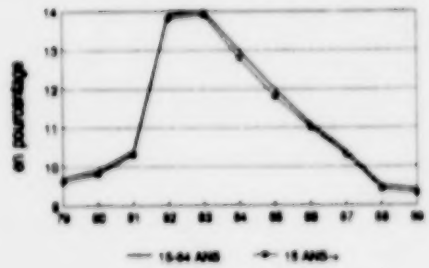
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage

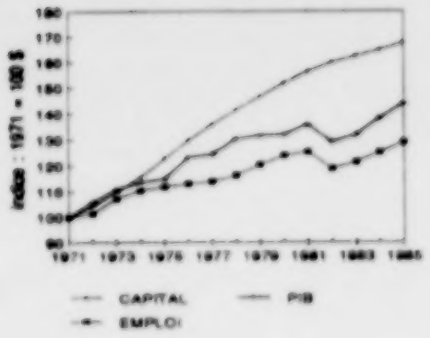


La hausse du niveau de participation au marché du travail explique la difficulté à résorber substantiellement le chômage même en période de forte expansion. Les 457 000 emplois créés entre 1983 et 1989 n'ont ainsi réussi qu'à faire reculer le nombre de chômeurs de 100 000, le Québec comptant 311 000 chômeurs en 1989. Le vieillissement de la population québécoise, qui sera étudié au deuxième chapitre, contribuera à diminuer l'ampleur de ce phénomène au cours des deux prochaines décennies. Mais la comparaison du rapport emploi/population au Québec et en Ontario permet de penser que la province devra réussir à générer encore plusieurs nouveaux emplois pour répondre aux aspirations de sa population.

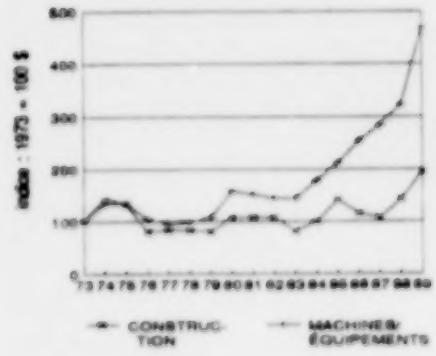
LA CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ

La poursuite de la création d'emplois représente un grand défi si on considère que pour être plus compétitives, les entreprises québécoises devront chercher à augmenter sans relâche la productivité du travail au cours de la décennie qui s'amorce. L'écart grandissant entre la croissance de l'emploi, du produit intérieur brut et du stock de capital entre 1971 et 1985 démontre que les entreprises québécoises ont déjà fait de grands efforts pour devenir plus productives. Alors que le PIB a augmenté de 43,6 % en 15 ans, la croissance de l'emploi n'a atteint que 29,0 %. L'augmentation du stock de capital a pour sa part dépassé 67 % *(graphique 1.7)*. L'examen de l'évolution des investissements du secteur manufacturier révèle que ceux-ci ont été orientés beaucoup plus vers l'achat d'équipements que vers la construction de nouvelles installations au cours des années 80, ce qui met bien en relief les efforts de modernisation de ce secteur. *(graphique 1.8)*

Graphique 1.7
INDICATEURS MACRO-ÉCONOMIQUES, QUÉBEC 1971 - 1985 (1971 = 100, $ constants 1981)

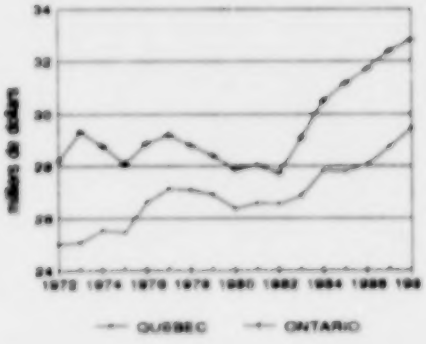


Graphique 1.8
IMMOBILISATIONS, SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBEC, 1973 - 1988 (1973 = 100, $ constants 1981)



Parce que la croissance de la productivité implique une croissance de l'emploi très inférieure à celle de la production, il faudra compter sur une vigoureuse performance économique au cours de la prochaine décennie pour pouvoir répondre au désir de tous ceux et celles qui veulent être actifs sur le marché du travail. Compte tenu de son grand degré d'ouverture, la compétitivité de l'économie québécoise devra se mesurer favorablement à celle des autres économies développées, notamment celles des états du nord-est américains qui sont ses principaux partenaires commerciaux. La comparaison avec l'Ontario révèle que cette province a réussi à obtenir des gains de productivité supérieurs à ceux du Québec depuis 1982. Le PIB par emploi y est passé de 27 700 $ à 32 800 $ alors qu'il a augmenté de 26 500 $ à 29 500 $ au Québec. Après quelques années d'hésitation, on note cependant un redressement significatif de la croissance de la productivité québécoise à partir de 1985. *(graphique 1.9)*

Graphique 1.9
PRODUCTIVITÉ DE L'EMPLOI, QUÉBEC ET ONTARIO, 1971 - 1988 (PIB PAR EMPLOI EN MILLIERS DE DOLLARS)



Le Canada a par ailleurs réussi à réduire sensiblement son écart de productivité avec les États-Unis au cours des deux dernières décennies, le niveau relatif de sa

productivité passant de 78,5 % à 89,3 % du niveau américain entre 1973 et 1986. Malgré une forte croissance de leur productivité, le Japon et l'Allemagne se situaient respectivement à 64,6 % et 77,3 % du niveau américain en 1986. Le Canada se situait encore au deuxième rang des sept principaux pays de l'OCDE quant au niveau absolu de productivité du travail, après les États-Unis[7].

Mais cette position enviable a été affaiblie par la croissance relativement faible de la productivité moyenne du travail au Canada comme aux États-Unis. Le taux annuel moyen de croissance de la productivité au Canada entre 1979 et 1985 atteignait 1,3 %, ce qui le plaçait au cinquième rang des sept principaux pays de l'OCDE, devant les États-Unis et l'Italie. Les autres grands pays européens et le Japon faisaient par contre beaucoup mieux.

Le niveau élevé de productivité de l'ensemble des entreprises au Canada est par ailleurs dû principalement à la bonne performance de certaines industries primaires et de certains services. Le niveau de productivité de l'industrie manufacturière canadienne ne représentait par contre que 70,3 % du niveau de l'industrie manufacturière américaine en 1986. La productivité du secteur manufacturier canadien dépassait ainsi celle du Royaume-Uni, de la France et de l'Italie mais elle était nettement inférieure à celle du Japon et de l'Allemagne. Le taux annuel moyen de croissance de la productivité du travail dans les industries manufacturières canadiennes a atteint 3,0 % entre 1981 et 1986, ce qui plaçait le Canada au dernier rang des sept principaux pays de l'OCDE quant à la croissance de la productivité manufacturière.

L'ÉVOLUTION SECTORIELLE DE L'EMPLOI

L'examen de l'évolution de la répartition sectorielle de l'emploi entre 1975 et 1989 confirme la progression continue du secteur des services au cours des années 80. Avec 267 000 nouveaux emplois créés entre 1981 et 1989, la part de ce secteur dans le total de l'emploi au Québec a augmenté de 68,8 % à 70,6 %. Le secteur manufacturier a continué pour sa part à voir son importance relative diminuer au cours des années 80. Mais le mouvement à la baisse s'est ralenti considérablement par rapport à la deuxième moitié des années 70. Alors que sa part relative dans le total de l'emploi au Québec avait chuté de 24,1 % à 21,7 % entre 1975 et 1981, elle n'a diminué que de 1,0 point de pourcentage au cours des années 80. Cela résulte d'une augmentation marquée de la création nette d'emplois puisque 32 000 emplois manufacturiers ont été créés entre 1981 et 1989 contre seulement 8 000 entre 1975 et 1981. Après de lourdes pertes en 1982 et 1983, l'emploi manufacturier a progressé régulièrement par la suite, passant de 531 000 en 1983 à 626 000 en 1989. L'année 1988 a été exceptionnelle, avec 55 000 emplois créés dans ce secteur. *(graphique 1.10)*

L'industrie de la construction a quant à elle profité de la longue période d'expansion économique de la décennie qui vient de s'achever pour renverser le mouvement à la baisse qui l'a affligé à la fin des années 70. Les industries primaires ont par contre connu une diminution nette d'emplois au cours des années 80, avec pour conséquence une diminution substantielle de leur part dans l'emploi total au Québec.

TYPOLOGIE D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

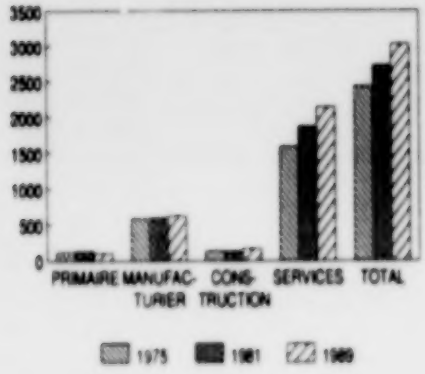
Compte tenu de l'environnement concurrentiel de chaque industrie et des types de produits qu'on y fabrique, on observe des logiques différentes d'organisation, des modes de production, d'utilisation des technologie, de gestion de la main-d'œuvre et des compétences mobilisées. Pour refléter ces logiques sectorielles, nous avons regroupé les secteurs d'activité en 10 groupes. Les industries manufacturières et de services comprennent respectivement 4 groupes, les deux autres groupes étant le Primaire et la Construction. Les groupes de haute technologie, de transport et d'utilité publique, d'information, et les services non-marchands comprennent en général une technicité élevée de la main-d'œuvre alors qu'à l'opposé les groupes Intensité main-d'œuvre et Commerce et services personnels ont des niveaux de compétence beaucoup plus faible et des modes de gestion très différents des autres secteurs.

GROUPES	INDUSTRIES
PRIMAIRE	Agriculture, Mines et carrières et Forêt, chasse et pêche
CONSTRUCTION	Construction
SERVICES	
TRANSPORT ET SERVICES PUBLICS	Transport et entreposage, Électricité, gaz et eau et Communications
INFORMATION	Institution financières, Assurances et affaires immobilières, Assureurs, Services aux entreprises
COMMERCE ET SERVICES PERSONNELS	Commerce de gros, Commerce de détail, Services personnels, Hébergement et restauration, Divertissement et loisirs et Services divers
SERVICES NON MARCHANDS	Enseignement, Services médicaux et sociaux, Services publics et Associations
MANUFACTURIER	
HAUTE TECHNOLOGIE	Machinerie, Produits électriques, Équipement de transport et Produits chimiques
LIÉ AUX RESSOURCES	Tabac, Métaux primaires, Papier et Pétrole et charbon
TECHNICITÉ MOYENNE	Impression et édition, Produits métalliques, Aliments et boissons, Produits minéraux non-métalliques, Caoutchouc et plastique, Meubles et Produits divers
INTENSITÉ MAIN-D'ŒUVRE	Bois, Cuir, Textile et Habillement

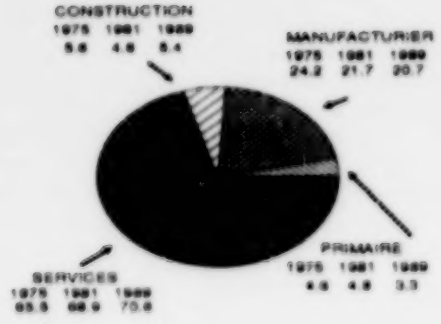
Graphique 1.10

RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR
QUÉBEC 1975, 1981 ET 1989
(en milliers et en pourcentage)

Répartition en milliers



Répartition en pourcentage



L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES

L'analyse plus détaillée de la croissance de l'emploi dans les services montre qu'il y a eu augmentation du nombre d'emplois autant dans les services non marchands, qui comprennent les institutions publiques et para-publiques, que dans les services marchands. La progression moins rapide du nombre d'emplois dans les services non-marchands a entraîné néanmoins une diminution de la part relative des institutions publiques et para-publiques, qui est passée de 35,7 % à 33,5 % du total des emplois de service entre 1975 et 1989. Seuls les services médicaux et sociaux ont connu une forte croissance du nombre d'emplois, de 186 000 en 1975 à 292 000 en 1989.

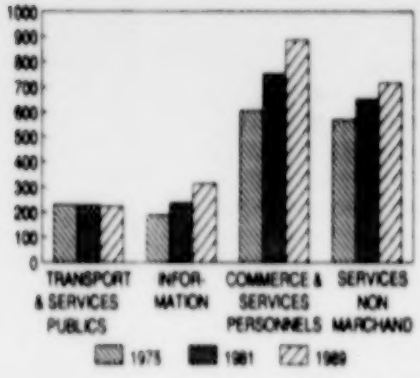
Parmi les services marchands, la part relative détenue par le groupe des entreprises de transport et de services publics a très nettement diminué. L'emploi dans ce groupe comptait pour seulement 10,4 % du total des emplois de service en 1989 alors qu'il en représentait 14,5 % en 1975, ce qui correspond à une diminution de 18 000 emplois. Les nombreuses pertes d'emplois dans le transport et l'entreposage suffisent à expliquer cette diminution. Après avoir été positive entre 1975 et 1981, la croissance de l'emploi dans les entreprises de services publics et de communication a été presque nulle par la suite.

La part des entreprises de commerce et de services personnels a par contre augmenté, même si le rythme d'augmentation s'est beaucoup ralenti pendant la décennie 80. Après avoir augmenté de 38,0 % à 40,2 % du total des emplois de service entre 1975 et 1981, cette part s'élevait jusqu'à 41,4 % en 1989. Le ralentissement de la croissance de l'emploi s'est fait sentir dans presque tous les types de service personnel, notamment dans l'hébergement-restauration et dans le loisir. Seul le commerce de gros a connu une plus forte croissance de l'emploi au cours des années 80.

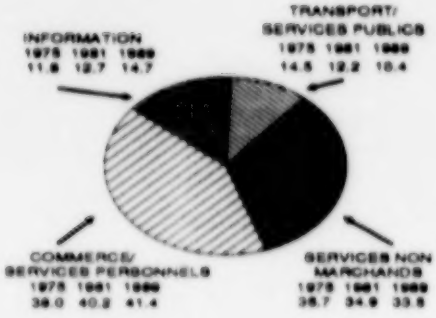
Ce sont les services liés au traitement de l'information, tels les services financiers, les assurances et les services aux entreprises, qui ont connu la meilleure performance relative en matière de création d'emplois. Avec un total de 314 000 emplois en 1989 contre seulement 188 000 en 1975, la part de ce groupe d'entreprises dans le total des emplois de service a augmenté de 11,8 % à 14,7 %. Notons que la croissance de l'emploi a été spectaculaire dans les services aux entreprises, où le nombre total d'emplois a monté de 70 000 à 142 000 entre 1975 et 1989. Cette très forte croissance est liée surtout au fait que de plus en plus d'entreprises choisissent d'avoir recours à ces services extérieurs au lieu d'intégrer les activités correspondantes dans leurs opérations régulières.

Graphique 1.11
RÉPARTITION DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES
QUÉBEC 1975, 1981 ET 1989
(en milliers et en pourcentage)

Répartition en milliers



Répartition en pourcentage



L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER

— L'OUVERTURE AU COMMERCE INTERNATIONAL

Même si les 626 000 emplois manufacturiers au Québec ne représentaient que 27,1 % du total des emplois du secteur des entreprises, qui s'élevait à plus de 2,3 millions en 1989, le dynamisme de ce secteur sera essentiel à la croissance économique de la province au cours de la décennie à venir. La plus grande concurrence internationale risque en effet de toucher plus profondément l'industrie manufacturière, dont l'importance sur les marchés d'exportation dépasse encore largement celle des industries de services pour la majorité des pays industrialisés[1]. Parmi les services marchands, la concurrence internationale se retrouve surtout dans les services financiers et les services aux entreprises, notamment chez les firmes d'ingénieurs et d'architectes. La concurrence est beaucoup moins vive ailleurs, sauf dans l'industrie touristique.

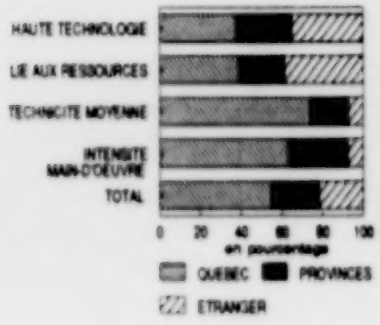
Dans son ensemble, le secteur manufacturier québécois a augmenté son degré d'ouverture au commerce international entre 1976 et 1986, la part des livraisons totales destinées à l'extérieur du Canada augmentant de 14,7 % à 21,7 %. Pendant ce temps la part des livraisons à destination du Québec baissait de 56,7 % à 54,7 % tandis que celle des livraisons à destination des autres provinces était réduite de 28,6 % à 23,5 %.

Après les industries liées aux ressources, ce sont les industries de haute technologie qui exportaient le plus à l'extérieur du Canada en 1986 (graphique 1.12). La part des livraisons qui y était destinée aux autres pays atteignait 35,1 % alors que la proportion était de 38,2 % pour les industries liées aux ressources, traditionnellement très exportatrices. Les industries manufacturières à technicité moyenne exportaient par contre très peu à l'extérieur du pays. La part des livraisons destinées à l'exportation internationale n'y atteignait que 7,5 % en 1986, ce qui était même inférieur à ce qui pouvait être observé dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre, qui exportaient 7,8 % de leur production à l'extérieur du Canada.

Plus que tous les autres types d'entreprises, les industries à technicité moyenne destinaient donc leur production au marché québécois. On doit noter cependant une plus forte présence de certaines de ces industries sur les marchés d'exportation, comme les industries de produits en caoutchouc et plastique, du meuble et des produits minéraux non métalliques. Les industries d'aliments et boissons, de même que les entreprises d'impression et d'édition, étaient par contre très largement tournées vers le marché québécois.

Graphique 1.12

DESTINATION DES LIVRAISONS MANUFACTURIÈRES SELON LES SECTEURS, QUÉBEC 1986 (en pourcentage)

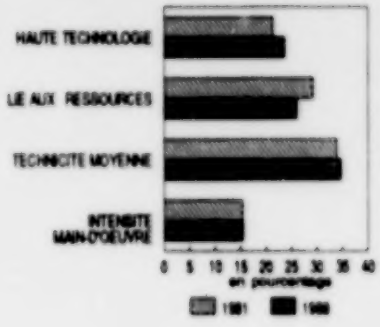


— **L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES LIVRAISONS MANUFACTURIÈRES**

L'analyse parallèle de l'évolution des livraisons manufacturières *(graphique 1.13)* et de l'emploi *(graphique 1.14)* fait ressortir le mouvement de restructuration de l'industrie manufacturière québécoise au cours des années 70 et 80. On constate en premier lieu le net recul de l'emploi dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre, leur part ayant chuté de 29,1 % à 24,2 % du total de l'emploi manufacturier entre 1975 et 1989, ce qui correspond à une perte nette de 20 000 emplois. Les pertes d'emplois ont été très importantes dans l'industrie du cuir, où le total a chuté de 18 000 à seulement 7 000 emplois, et dans l'habillement, où il a baissé de 87 000 à 72 000 emplois. L'industrie du bois a cependant connu une hausse substantielle de l'emploi, qui est passé de 27 000 à 38 000 entre 1975 et 1989. La quasi-stabilité de la part des entreprises manufacturières intensives en main-d'œuvre dans le total des livraisons manufacturières depuis 1981, à environ 15,5 % permet de supposer que les entreprises ayant survécu aux vagues de fermetures qui ont marqué ce secteur d'activité depuis deux décennies ont réussi dans l'ensemble à augmenter de façon significative la productivité du travail au cours des années 80.

Graphique 1.13

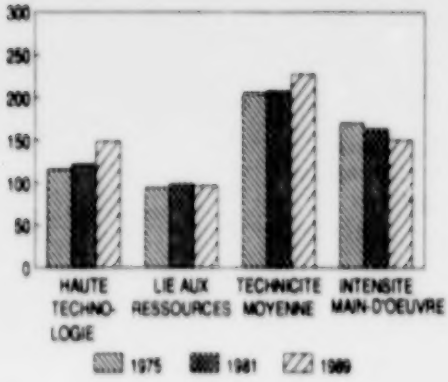
RÉPARTITION DES LIVRAISONS MANUFACTURIÈRES SELON LES SECTEURS, QUÉBEC, 1981 ET 1989 (en pourcentage)



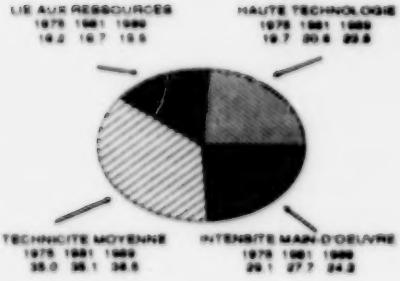
Les entreprises de haute technologie et de Technicité moyenne ont quant à elles augmenté substantiellement leur importance relative dans le total de l'emploi manufacturier. Les 33 000 nouveaux emplois créés dans les entreprises de haute technologie, dont plus de 27 000 depuis 1981, ont eu pour conséquence de hausser nettement leur part de l'emploi total du secteur manufacturier, de 19,7 % à 23,8 % entre 1975 et 1989. Dans ce groupe d'entreprises, seules les industries de la machinerie ont connu une baisse d'emploi.

Graphique 1.14
RÉPARTITION DES EMPLOIS MANUFACTURIERS SELON LES SECTEURS, QUÉBEC 1975, 1981, 1989 (en milliers et en pourcentage)

Répartition en milliers



Répartition en pourcentage



Les 22 000 nouveaux emplois créés dans les industries à technicité moyenne ont eux aussi vu le jour en grande majorité après 1981, la part de ces industries dans le total de l'emploi manufacturier ayant augmenté de 35,0 % à 36,5 %. On note une forte croissance de l'emploi dans l'imprimerie et l'édition, dans le caoutchouc et le plastique ainsi que dans le meuble. L'emploi a par contre été à peu près stable dans les aliments et boissons et les produits métalliques. Il a baissé très nettement dans les produits minéraux non métalliques.

Ces deux groupes d'industries ont connu une hausse concomitante de leur importance relative dans le total des livraisons manufacturières. La hausse n'a toutefois été que de 0,8 % pour les industries à technicité moyenne contre 2,3 % pour les industries à haute technologie, dont le dynamisme a donc surpassé tous les autres groupes d'industries manufacturières au cours des années 80.

Malgré une quasi-stabilité de leur part d'emplois, les industries liées aux ressources ont quant à elles subi une diminution importante de leur part des livraisons manufacturières entre 1981 et 1988, de 29,3 % à 26,1 %. Ce recul a été causé par la disparition presque complète de l'industrie pétrolière à Montréal au cours des années 80. Ce groupe d'industries devrait par contre avoir une meilleure performance au cours des années à venir, à la suite des investissements très importants qui ont été faits depuis quelques années dans l'aluminerie. Par contre, les papetières affronteront peut-être des années difficiles à cause des législations en faveur du papier recyclé dans plusieurs régions des États-Unis.

LES LOGIQUES SECTORIELLES DE CRÉATION ET DE DESTRUCTION BRUTES D'EMPLOIS

— L'AMPLEUR DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les données qui viennent d'être présentées sur l'évolution sectorielle de l'emploi ne donnent qu'une bien mince idée de l'ampleur des mouvements de main-d'œuvre qui accompagnent la restructuration de l'économie québécoise parce qu'elles ne s'attachent qu'à la création nette d'emplois. Or celle-ci est le solde de créations et de destructions brutes d'emplois qui sont beaucoup plus considérables. Ainsi, si la création nette d'emplois observée en 1987 fut de 93 000, la création brute peut être estimée à environ 600 000, et les pertes brutes à 507 000 approximativement pour la même année, sur la base des données des entrées en chômage et des créations brutes d'emplois de Statistique Canada. Cela veut donc dire qu'une partie importante de la population active est appelée à changer d'emploi chaque année. Si chaque perte d'emplois était associée à une, et à une seule personne, cela impliquerait que 15 % des participants au marché du travail seraient affectés par la perte de leur emploi à chaque année, ou encore que tous perdraient un emploi à l'intérieur de six ans et demi.

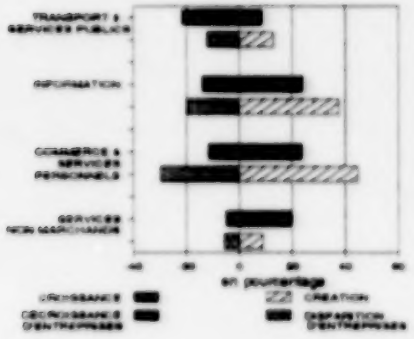
— LES LOGIQUES SECTORIELLES

L'analyse des mouvements contradictoires de création et de destruction brutes d'emplois peut se faire à partir des microdonnées d'entreprises de Statistique Canada*. Ces microdonnées, constituées à partir d'estimations, ne permettent pas d'évaluer avec exactitude les nombres d'emplois créés ou

abolis. Elles ont cependant l'avantage d'être les seules à pouvoir mettre en évidence l'ampleur des mouvements de main-d'œuvre liés à l'ouverture ou la fermeture d'entreprises et à la croissance ou à la décroissance d'emplois au sein d'entreprises qui ont existé pendant une certaine période. Les *graphiques 1.15* et *1.16* illustrent ces différents mouvements pour la période 1978-1987. Ils présentent l'importance relative des différents types de création ou de destruction brute d'emplois en fonction du nombre moyen d'emplois dans chaque groupe d'entreprises. Les emplois créés après 1978 mais qui ont été abolis avant 1987 n'ont pas été pris en compte dans les calculs qui visaient une évaluation à moyen terme.

Graphique 1.15

VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES SELON LA TRAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC 1978 - 1987 (en pourcentage de l'emploi moyen)



On peut voir au *graphique 1.15* que parmi les industries de service, les pertes brutes d'emplois par suite de fermetures d'entreprises dominent largement dans le commerce et les services personnels. Ces pertes représentent 30 % du nombre moyen d'emplois qui se retrouvaient dans ce secteur d'activité entre 1978 et 1987. Elles sont cependant plus que compensées par la création brute d'emplois causée par la mise sur pied de nouvelles entreprises. Cette prépondérance des mouvements contradictoires de création ou de destruction d'emplois par suite d'ouvertures ou de fermetures démontre que dans ce groupe d'entreprises, la précarité des emplois est liée pour une large part à la précarité des entreprises elles-mêmes.

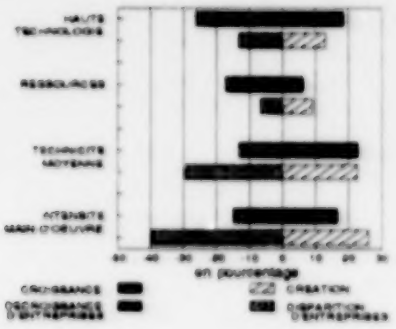
Le même phénomène est observable, quoique dans une moindre mesure, dans le groupe information qui comprend les institutions financières, les compagnies d'assurance, l'immobilier, et les services aux entreprises. Au sein de ce groupe, les mouvements bruts d'emplois liés à l'ouverture ou à la fermeture d'entreprises se retrouvent toutefois en immense majorité dans les services aux entreprises et les services immobiliers. Les mouvements bruts d'emplois attribuables aux institutions financières et aux compagnies d'assurance sont liés beaucoup plus à des efforts de rationalisation ou bien au contraire à l'expansion d'entreprises ayant existé tout au long de la période.

Les mouvements bruts d'emplois ont beaucoup moins d'amplitude dans les deux autres groupes de service. Le groupe composé des industries de transport, services publics et communication est dominé par des pertes brutes d'emplois résultant de rationalisations d'entreprises tandis que les services non marchands sont caractérisés par des pertes brutes d'emplois beaucoup plus faibles qu'ailleurs.

Le *graphique 1.16* sur les variations brutes de l'emploi manufacturier montre la grande importance des pertes brutes d'emplois dues à des fermetures d'entreprises dans les industries à intensité de main-d'œuvre, puisqu'elles équivalent à tout près de 40 % du nombre moyen d'emplois qu'on y retrouve entre 1978 et 1987. La création brute d'emplois par suite de l'ouverture de nouvelles entreprises y est aussi relativement plus importante que dans les autres groupes du secteur manufacturier, mais elle est cependant loin de compenser les pertes d'emplois causées par les fermetures.

Graphique 1.16

VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI MANUFACTURIER SELON LA TRAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC 1978 - 1987 (en pourcentage de l'emploi moyen)



Les industries manufacturières à technicité moyenne sont également marquées par de fortes pertes brutes d'emplois dues à des fermetures d'entreprises. Comme pour les industries intensives en main-d'œuvre, la création brute d'emplois qui résulte de l'ouverture de nouvelles entreprises y est insuffisante pour compenser les pertes brutes causées par les fermetures. On y retrouve par contre beaucoup plus d'emplois créés par des entreprises en croissance.

Les industries manufacturières de haute technologie sont quant à elles caractérisées par une prédominance des pertes d'emplois dues aux entreprises qui rationalisent leurs opérations. La même chose se produit dans les industries liées aux ressources, ce qui s'explique par les efforts de modernisation de ces entreprises qui ont fait l'achat d'équipements plus productifs.

CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES PME ET DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOIS

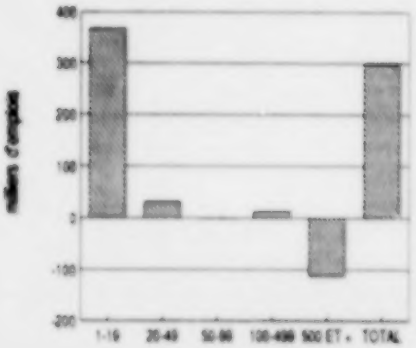
Les estimations de création et de destruction brutes d'emplois mettent donc en lumière des logiques différentes selon les différents groupes d'industrie. Les pertes brutes d'emplois par suite de fermetures d'entreprises dominent ainsi dans le commerce et les services personnels, l'immobilier, les services aux entreprises et les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre ou à technicité moyenne, alors que les stratégies de rationalisation dominent dans les autres types d'entreprises.

Cette différence peut s'expliquer par la part beaucoup plus grande de petites et moyennes entreprises dans les industries qui viennent d'être énumérées. On peut constater au *graphique 1.17* que la création nette d'emplois dans les entreprises de moins de 20 employés peut être estimée à 368 200 emplois entre 1978 et 1987, ce qui représente l'immense majorité des créations nettes d'emplois au cours de la période. Pendant ce temps, les très grandes entreprises subis-

saient par contre des pertes nettes de 113 000 emplois. Entre ces deux extrêmes, les entreprises de 50 à 99 employés ont connu de faibles pertes, celles de 100 à 499 employés ont augmenté leurs effectifs de 12 600, soit 4,2 % de la création totale d'emplois de la période, et enfin le groupe des entreprises comptant entre 20 et 49 employés ont ajouté 30 900 emplois, soit 10,4 % du total.

Graphique 1.17

CRÉATION NETTE D'EMPLOIS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES, QUÉBEC, 1978 - 1987 (en milliers)

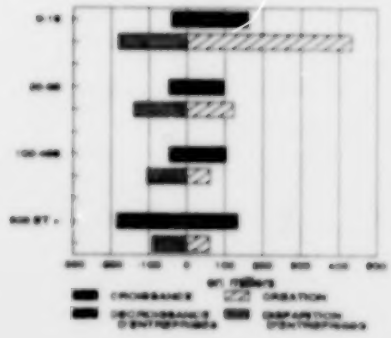


Compte tenu de la plus grande précarité des petites et moyennes entreprises, l'augmentation rapide du nombre d'emplois qui s'y retrouvent a entraîné la précarisation d'un nombre croissant d'emplois. La création d'incubateurs d'entreprises vise à maximiser les chances de survie des entreprises en fournissant l'expertise aux entrepreneurs qui sont confrontés aux problèmes du démarrage. Mais l'essor de l'entrepreneurship implique nécessairement un grand nombre d'entreprises fragiles qui ont du mal à survivre au-delà de quelques années ou même de quelques mois.

Le *graphique 1.18* permet de voir à quel point les logiques de création ou de destruction brutes d'emplois sont différentes selon la taille de l'entreprise. Il montre que l'importance des pertes brutes d'emplois par suite de rationalisations d'entreprises s'accroît avec la taille des entreprises alors que les pertes brutes d'emplois par suite de fermetures dominent largement dans les PME. Symétriquement, la création brute d'emplois dans les grandes entreprises est due surtout aux entreprises en expansion alors que parmi les PME, elle est liée à la prolifération de nouvelles entreprises.

Graphique 1.18

VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI SELON LA TAILLE ET LA TRAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC, 1978 - 1987 (en milliers)



La forte création d'emplois par les petites entreprises est liée en partie à la multiplication des petits commerces et des entreprises de service personnel depuis la fin des années 70. Le nombre croissant de familles où les deux conjoints travaillent a favorisé l'essor de ces entreprises qui bien souvent sont venues prendre la relève du travail non salarié accompli par les femmes

au foyer au cours des années 50 et 60. L'augmentation rapide du nombre de couples sans enfants où les deux conjoints travaillent a par ailleurs entraîné le développement de petites entreprises spécialisées qui visent des consommateurs ayant un revenu disponible plus élevé.

Le même phénomène a joué dans une certaine mesure dans le secteur manufacturier qui a vu se développer un certain nombre de petites entreprises visant des segments de marché très pointus, composés de consommateurs qui exigent des produits haut de gamme fabriqués en petites séries. Mais le phénomène du développement des PME dans le secteur manufacturier est lié également aux stratégies des grandes entreprises, qui décident de se rationaliser en extériorisant une partie de leurs activités pour devenir plus flexibles face aux fluctuations des marchés et pour réduire leurs coûts salariaux.

Souvent aux prises avec une organisation du travail qu'elles jugeaient trop rigide, un nombre croissant d'entreprises ont eu recours, depuis la fin des années 70, à deux stratégies complémentaires. Tout en maintenant un certain nombre d'emplois permanents, jugés essentiels à leur fonctionnement, elles ont procédé en premier lieu à la création d'emplois atypiques : emplois occasionnels ou à contrat, travail intérimaire ou emplois sur appel. Plusieurs entreprises ont également de plus en plus recours à des fournisseurs et à des sous-traitants pour réaliser des activités qu'elles assumaient jusque-là elles-mêmes.

Cette décentralisation productive a entraîné le développement de l'emploi dans les services aux entreprises et dans des PME manufacturières qui fabriquent des composantes pour la grande entreprise. Ce nouveau mode d'organisation productive a eu malheureusement pour effet de précariser une plus grande partie de la main-d'œuvre. Si certaines PME ont réussi à acquérir une certaine stabilité en s'intégrant dans des réseaux de sous-traitance et en diversifiant leurs clientèles, d'autres survivent par contre très difficilement parce qu'elles ont une clientèle très peu diversifiée sans avoir en contrepartie une relation privilégiée avec une grande entreprise, qui lui assurerait un niveau minimal d'activité.

LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS

Le sort des personnes qui perdent leur emploi varie beaucoup selon la nature et le degré de leur qualification. Les personnes ayant des qualifications recherchées par les employeurs peuvent se trouver assez facilement un emploi à des conditions égales ou supérieures à celles de leur ancien emploi. Ces personnes peuvent même décider de quitter volontairement leur emploi pour diversifier leur expérience de travail ou parce qu'elles trouvent un emploi plus avantageux chez un autre employeur.

Cette mobilité volontaire se retrouve surtout dans des emplois hautement qualifiés. Mais on la retrouve également dans des emplois beaucoup moins qualifiés comme la vente au détail ou la restauration. Ces emplois servent souvent de porte d'entrée sur le marché du travail pour des personnes qui n'ont pas d'expérience de travail. À cause de

leur faible rémunération et de leurs très faibles possibilités de promotion, ces emplois affichent un très fort taux de roulement parce que les personnes les considèrent comme des emplois temporaires.

Entre ces deux cas opposés de mobilité volontaire, on retrouve par contre un large groupe de personnes qui subissent une mobilité involontaire. Celle-ci peut entraîner des difficultés financières importantes pour les personnes qui risquent de se retrouver en chômage prolongé si elles n'ont pas la chance d'avoir des qualifications en demande sur le marché du travail, avec pour conséquence une perte de revenu qui peut être dramatique.

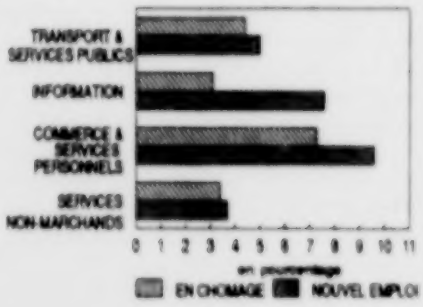
— **LA SITUATION DES PERSONNES QUI QUITTENT OU PERDENT UN EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Le *graphique 1.19* permet de voir à quel point le sort des personnes qui quittent un emploi ou qui sont congédiées varie selon le type d'industrie où elles ont travaillé. Il représente les taux de sortie d'emplois dans les industries de service en distinguant les cas où les personnes tombent en chômage et ceux où les personnes réussissent à se trouver immédiatement un nouvel emploi. Les personnes qui deviennent inactives ou qui font l'objet d'un congédiement temporaire, de même que les étudiants à temps plein n'y figurent pas. Les données représentées par le graphique, qui ont été tirées de l'Enquête sur l'activité de 1986, confirment qu'un nombre relativement important de personnes ayant travaillé dans des commerces ou des entreprises de service personnel changent d'emplois sans connaître de chômage. On y retrouve par contre également beaucoup de personnes qui deviennent en chômage. Dans tous les autres types de services, la proportion de personnes qui se trouvent immédiatement un nouvel emploi dépasse celle des personnes qui tombent en chômage.

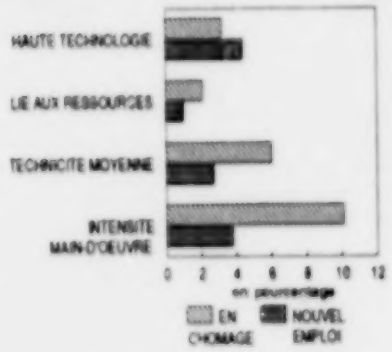
La situation est beaucoup plus difficile cependant dans les industries manufacturières, où seules les personnes qui ont une expérience de travail dans l'industrie de haute technologie ont de bonnes chances de changer d'emploi sans connaître de chômage *(graphique 1.20)*. La situation est particulièrement grave dans le groupe des industries intensives en main-d'œuvre, où les personnes en chômage sont presque trois fois plus nombreuses que celles qui réussissent à se trouver immédiatement un nouvel emploi. On y observe par ailleurs beaucoup de personnes qui connaissent des licenciements temporaires. Cette importance des licenciements temporaires caractérise également les industries à technicité moyenne.

Graphique 1.19

TAUX DE SORTIE DE L'EMPLOI SELON LA SITUATION DES PERSONNES QUI QUITTENT OU PERDENT UN EMPLOI. SECTEUR DES SERVICES, QUÉBEC, 1986
(en pourcentage de l'emploi moyen)



Graphique 1.20
TAUX DE SORTIE DE L'EMPLOI SELON LA SITUATION DES PERSONNES QUI QUITTENT OU PERDENT UN EMPLOI. INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, QUÉBEC 1986 (en pourcentage de l'emploi moyen)



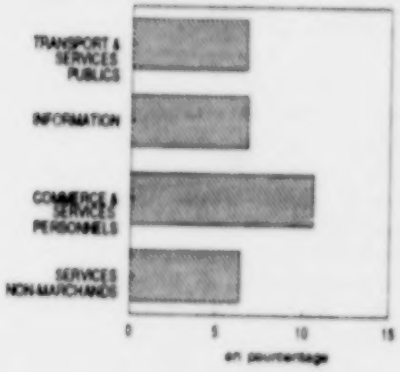
— **LE TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Les données qui viennent d'être présentées permettent d'estimer l'ampleur de la mobilité volontaire et involontaire selon le secteur d'activité dans les industries manufacturières et de service. On a pu ainsi constater une précarité plus grande de l'emploi dans certains secteurs, où l'incidence d'entrée en chômage est très élevée. Les données sur les taux de sortie vers le chômage ne permettent cependant pas de savoir si ces personnes connaissent un chômage plus ou moins long. Parmi elles, certaines trouveront un emploi stable assez rapidement tandis que d'autres devront subir un chômage prolongé. D'autres encore réussiront à se trouver un travail pour quelques semaines ou quelques mois pour ensuite se retrouver à nouveau en chômage. La création d'emplois atypiques par les entreprises depuis les années 70 a entraîné une augmentation du nombre de personnes dont le statut d'emplois est précaire, et qui connaissent une succession d'emplois de courte durée et de périodes de chômage au cours d'une même année.

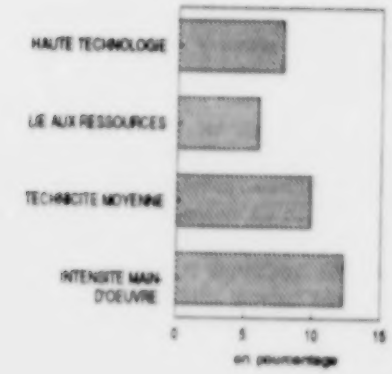
Le taux de chômage subit ainsi l'effet de deux facteurs : le risque de devenir chômeur et la durée du chômage. Théoriquement, un même taux de chômage pourrait donc refléter deux situations radicalement différentes. Une première situation correspondrait à une forte rotation de main-d'oeuvre dans un secteur. Une grande partie des personnes travaillant dans ce secteur se retrouveraient alors en chômage au moins une fois au cours d'une année, la période de chômage étant relativement courte. Une seconde situation serait celle où peu de personnes tomberaient en chômage mais où la période de chômage serait très longue. D'un mois à l'autre on retrouverait alors les mêmes personnes en chômage alors que dans la première situation, le bassin de chômeurs se renouvellerait sans cesse.

À défaut de pouvoir mesurer ici précisément ces différents phénomènes, on peut néanmoins émettre certaines hypothèses sur les taux de chômages qui apparaissent aux *graphiques 1.21 et 1.22*. On peut voir ainsi au *graphique 1.21* que le taux de chômage dans le commerce et les services était, en 1986, beaucoup plus élevé que dans les autres types d'industries de service. Si l'on considère l'instabilité d'emplois dans ce secteur, fortement créateur d'emplois et dominé par la petite entreprise, on peut supposer que le taux de chômage élevé reflète en bonne partie cette instabilité.

Graphique 1.21
TAUX DE CHÔMAGE DANS LES SERVICES QUÉBEC, 1986



Graphique 1.22
TAUX DE CHÔMAGE DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, QUÉBEC, 1986



L'observation précédente *(graphique 1.19)* quant au taux de sortie très élevé vers un nouvel emploi peut appuyer une telle hypothèse. Les bas taux de chômage dans les autres types d'entreprises de service permettent de penser que la situation de l'emploi y était globalement assez favorable en 1986.

Le taux de chômage de 12,3 % dans les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre met par contre en lumière la gravité des problèmes d'adaptation qui s'y manifestent *(graphique 1.22)*. Ce taux de chômage très élevé peut résulter en partie de la plus grande instabilité d'emplois des jeunes travailleurs. On sait cependant que les entreprises de ce secteur ont connu d'importantes pertes d'emplois au cours de la dernière décennie. Le taux de chômage élevé dans ce secteur reflète probablement en bonne partie la situation très difficile d'un grand nombre de travailleurs plus âgés qui sont licenciés après plusieurs années chez un même employeur. Ces personnes, souvent peu qualifiées ou aux qualifications désuètes, ont beaucoup de mal à se trouver un nouvel emploi et subissent ainsi de longues périodes de chômage.

Le taux de chômage est également élevé dans les entreprises à Technicité moyenne, qui regroupent une grande partie de la main-d'œuvre manufacturière. Il s'y élevait à 9,9 % en 1986. Les industries liées aux ressources présentaient le taux de chômage le plus bas. Il se situait à 6,0 % alors qu'il atteignait 7,8 % dans les industries de haute technologie. Si l'on se réfère au *graphique 1.20* sur les taux de sortie, on peut supposer que ce taux de chômage résulte en bonne partie d'une plus grande mobilité de la

main-d'œuvre dans les entreprises de haute technologie.

Pour l'ensemble de la population active âgée de 15 ans ou plus, la durée moyenne du chômage s'est allongée au cours des années 80, passant de 16,1 à 22,3 semaines entre 1979 et 1989. Nous verrons au deuxième chapitre que seuls les 15-24 ans ont réussi à améliorer leur situation à ce chapitre. Les travailleurs âgés de 25 ans ou plus ont par contre dû subir un allongement considérable de leur période de chômage, ce qui met en lumière les plus grandes difficultés d'adaptation vécues par une partie importante de la population active.

LES PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE

— Les difficultés de recrutement

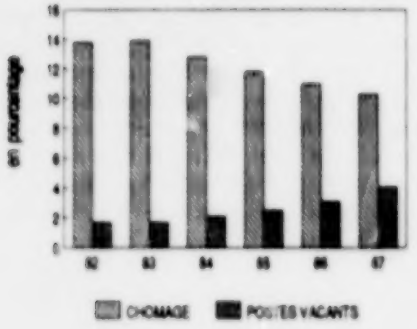
La durée moyenne de la période de chômage s'est allongée au cours des années 80 même si de plus en plus de chefs d'entreprises déclarent avoir de la difficulté à recruter du personnel qualifié. L'enquête semestrielle menée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante auprès de ses membres indique ainsi que, parmi tous les problèmes signalés par les répondants, c'est la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui a présenté la plus forte tendance à la hausse au cours des années 80[6]. Se situant à 14 % au moment de la récession de 1982, le pourcentage de répondants qui déclaraient avoir de la difficulté à recruter du personnel qualifié a augmenté régulièrement par la suite, pour atteindre 46,7 % au premier semestre de 1989. Le pourcentage au Québec atteignait 46,4 % alors que celui observé en Ontario s'élevait à 56,3 %.

Une analyse du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) à partir des données de l'enquête annuelle intitulée «Perspective du monde des affaires», de Statistique Canada, a révélé quant à elle que le pourcentage d'entreprises manufacturières canadiennes déclarant que la pénurie de main-d'œuvre spécialisée ralentissait leurs activités de production est passée d'environ 2 % en 1983-1984 à 14 % à la fin de 1988. Cette pénurie de main-d'œuvre spécialisée était jugée plus importante que d'autres problèmes courants comme l'insuffisance de fonds de roulement ou la difficulté à s'approvisionner en matières premières[8].

— L'augmentation du nombre de postes vacants

Une autre étude[7] du CCMTP publiée en novembre 1988 confirme le resserrement du marché du travail au cours de la période d'expansion économique des années 80. À mesure que le taux de chômage reculait, le taux de postes vacants estimé augmentait, ce qui indique une progression de la composante pénurie de main-d'œuvre dans ce phénomène de postes vacants. *(graphique 1.23)*

Graphique 1.23
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX DE POSTES VACANTS, QUÉBEC 1982 - 1987



Il est toutefois important de noter que la difficulté à recruter de la main-d'œuvre n'est pas toujours, à strictement parler, le symptôme d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Des emplois peuvent en effet demeurer vacants pour différentes raisons et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est qu'une des causes possibles.

Des conditions d'emplois non compétitives sont ainsi une source importante de difficulté de recrutement ou de rétention de main-d'œuvre, surtout dans un contexte de resserrement du marché du travail. Ces conditions portent sur les salaires et les autres avantages à caractère pécuniaire, mais aussi sur d'autres aspects comme les horaires, la santé et la sécurité, et l'organisation du travail. On sait notamment que les petites entreprises ont souvent de la difficulté à concurrencer les plus grandes en matière salariale ou autre, ce qui les désavantage particulièrement dans leur recherche de travailleurs qualifiés.

Certains postes vacants pourraient par ailleurs être comblés à même les employés en place dans une entreprise ou par les candidats de l'extérieur, à condition que celle-ci consente à investir dans la formation en cours d'emploi. Plusieurs entreprises y renoncent parce qu'elles sont incapables d'effectuer les dépenses requises ou parce qu'elles craignent que les employés ainsi formés soient recrutés par d'autres entreprises. De tels besoins de formation non satisfaits ne doivent pas être confondus avec des pénuries de main-d'œuvre qualifiée au sens strict, car ces dernières portent sur des besoins que l'entreprise ne peut satisfaire en puisant dans son bassin d'employés ou dans son marché du travail habituel.

Les fluctuations conjoncturelles de l'activité provoquent par ailleurs l'apparition de postes vacants. Lors d'une reprise, les entreprises sont appelées à rechercher les employés dont elles ont besoin pour augmenter leur volume de production afin de satisfaire une demande en hausse. Il s'agit toutefois d'un phénomène ponctuel qui diffère de problèmes structurels liés au manque chronique de certaines qualifications nécessaires au fonctionnement des entreprises.

Enfin, l'instabilité des entreprises est elle-même source de postes vacants. Du côté des petites entreprises, le fort taux de natalité crée une forte demande de personnel qui est largement satisfaite par des travailleurs provenant d'autres petites entreprises décédées. La croissance des entreprises est également un facteur de postes vacants qui ne tient pas nécessairement à l'existence de pénuries de travailleurs qualifiés.

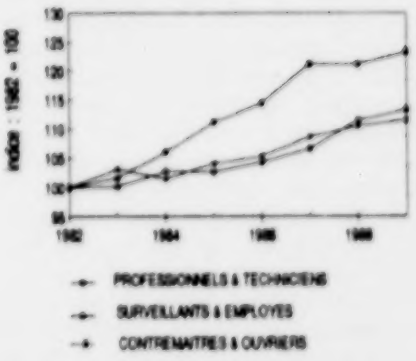
— **LES PROBLÈMES DE PÉNURIE**

Il reste toutefois que la restructuration industrielle vers des secteurs d'activité à plus fort contenu technologique, de même que les efforts de modernisation des entreprises œuvrant dans des secteurs traditionnels, impliquent l'aggravation des problèmes réels de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui entravent le développement des entreprises les plus dynamiques. Même si plusieurs entreprises continuent à générer des emplois très peu qualifiés, ces deux phénomènes ont été suffisamment marqués au cours des années 80 pour entraîner une divergence significative entre les taux de progression des emplois selon leur niveau de qualification. Le *graphique 1.24* montre ainsi que le pourcentage d'augmentation de l'emploi des ouvriers et des employés n'a pas dépassé 13 % entre 1982 et 1989 alors que l'emploi des professionnels et techniciens a progressé de 23 %. Les postes de cadres et de gestionnaires ont par ailleurs augmenté de 58 %. Cette hausse phénoménale est due en bonne partie à l'augmentation rapide du nombre de PME.

La technicité plus grande du travail dans les industries a provoqué d'importantes pénuries d'ingénieurs et autres professionnels ayant des formations universitaires en science pure, science appliquée ou en génie informatique. L'exercice annuel d'estimation des surplus et pénuries de main-d'œuvre fait par la Direction de la recherche du Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MMSRFP) confirme l'existence de pénuries importantes pour ces postes professionnels. La liste des pénuries comprend notamment les professions de chimiste spécialisé en chimie-physique dans l'industrie des pâtes et papiers, d'ingénieur électronicien en aérospatiale et de spécialiste en conception de circuits imprimés[9].

Graphique 1.24

PROGRESSION DE L'EMPLOI SELON LES GRANDS GROUPES PROFESSIONNELS, QUÉBEC 1982 - 1989 (Indice 1982 = 100)



Mais la plus grande technicité du travail implique simultanément l'apparition de nombreux emplois de techniciens tandis que le travail des ouvriers et des employés non qualifiés est menacé de plus en plus par l'introduction de nouveaux équipements productifs dans les entreprises. Alors que plusieurs personnes ayant peu de qualifications ou ayant des qualifications traditionnelles subissent un chômage prolongé, les industries qui s'engagent dans des efforts de modernisation pour être plus compétitives sont souvent touchées par des problèmes persistants de recrutement qui entravent leur croissance.

C'est le cas notamment du secteur des produits métalliques, où les entreprises sont confrontées à d'importants problèmes de recrutement pour, entre autres, les postes d'outilleur-ajusteur, de mécanicien d'entretien, de programmeur de machines-outils à commande numérique et de technicien en métallurgie des soudures. Compte tenu du nombre insuffisant de jeunes inscrits aux programmes professionnels du ministère de l'Éducation, les entreprises de ce secteur doivent faire face à une relève nettement insuffisante. Même en recrutant une main-d'œuvre adulte formée dans le cadre de projets intensifs de formation, elles n'arrivent pas à combler tous leurs postes vacants. Certaines songent à recourir à une plus grande division du travail, qui permettrait le recrutement de main-d'œuvre non spécialisée pour la réalisation de tâches parcellaires. D'autres pensent même à s'engager dans des démarches visant à recruter à l'extérieur du pays[9].

Conclusion

Le Québec a su tirer partie de la longue période de prospérité des années 1980 pour s'assurer un rythme de création d'emplois enviable. Le taux de chômage n'a cependant baissé que très légèrement parce que devant les nouvelles possibilités d'emplois, de plus en plus de personnes inactives ont décidé de se chercher un emploi, ce qui a entraîné une hausse du rapport emploi/population. Compte tenu du fait que le rapport emploi/population au Québec est encore inférieur à ce qui peut être observé en Ontario et aux États-Unis, il faudra que l'économie québécoise maintienne un bon rythme de création d'emplois au cours de la décennie à venir pour permettre à toutes les personnes qui désirent travailler de se trouver un emploi.

Dans la mesure où la croissance de la productivité des entreprises implique une croissance de l'emploi inférieure à celle de la production, le maintien d'un rythme de création satisfaisant ne pourra être assuré que par une vigoureuse performance de l'économie québécoise. Dans le contexte du grand marché continental créé par le traité de libre échange, cette performance devra se mesurer favorablement avec celle des États du Nord-Est américain, qui sont ses principaux partenaires commerciaux.

Tandis que la comparaison avec l'Ontario révèle un certain retard au chapitre des gains de productivité au Québec depuis 1982, la comparaison de la performance

canadienne avec celle des États-Unis montre que, dans l'ensemble, l'écart de productivité a été réduit considérablement. En 1986, le Canada arrivait ainsi au deuxième rang des sept principaux pays de l'OCDE quant au niveau de productivité global, immédiatement après les États-Unis. Le niveau et le rythme de croissance de l'industrie manufacturière canadienne étaient par contre beaucoup moins satisfaisants.

L'analyse de l'évolution sectorielle de l'emploi a confirmé la progression continue du secteur des services au cours des années 1980. Au sein de ce secteur, la progression moins rapide du nombre d'emplois dans les institutions publiques et para-publiques a entraîné une diminution de la part relative des services non-marchands. Parmi les services marchands, la part relative des entreprises de transport et d'utilité publique a diminué très nettement. Celle des entreprises de commerce et de service personnel a par contre augmenté, quoique moins rapidement qu'au cours des années 70. Ce sont les entreprises liées au traitement de l'information, tels les services financiers et les services aux entreprises, qui ont connu la meilleure performance relative en terme de création d'emplois.

La part relative de l'emploi manufacturier dans le total de l'emploi a continué à baisser au cours des années 1980. Mais le mouvement à la baisse s'est ralenti considérablement par rapport à la deuxième moitié des années 1970, à cause d'une amélioration marquée du rythme de création d'emplois. Après avoir subi de lourdes pertes en 1982 et 1983, l'emploi manufacturier a progressé régulièrement par la suite.

Dans son ensemble, le secteur manufacturier québécois a augmenté son degré d'ouverture au commerce international entre 1976 et 1986. Après les industries liées aux ressources, ce sont les industries de haute technologie qui exportent le plus à l'extérieur du Canada. Ces dernières ont augmenté substantiellement leur importance relative dans le total de l'emploi manufacturier et dans le total des livraisons manufacturières, leur dynamisme surpassant tous les autres groupes d'industries manufacturières. Les industries à technicité moyenne ont également augmenté leur part de l'emploi manufacturier tandis que les industries intensives en main-d'œuvre ont connu un net recul de leur part d'emploi.

Les bouleversements provoqués sur le marché du travail par le processus de restructuration industrielle ont été mis en évidence par l'analyse des mouvements contradictoires de création et de destruction brutes d'emplois. On a pu voir ainsi que pour certains groupes d'industrie, où l'emploi se retrouve de façon prédominante dans les PME, la précarité de l'emploi est liée à la précarité des entreprises elles-mêmes. C'est le cas dans le commerce de détail et les services personnels, l'immobilier, les services aux entreprises, les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre ou à technicité moyenne. Dans tous ces types d'entreprises, les pertes brutes d'emplois par suite de fermetures d'entreprises dominent alors qu'elles sont surtout liées à des stratégies de rationalisation dans les autres domaines d'activité, dominés par la grande entreprise.

Le processus de restructuration industriel a provoqué une aggravation du chômage structurel au cours de la décennie

80, notamment dans le secteur manufacturier. Les problèmes d'adaptabilité de la main-d'œuvre des industries manufacturières sont ressortis de l'analyse des taux de sortie d'emplois, qui distinguait les cas où les personnes changent d'emploi sans connaître de chômage et ceux où les personnes tombent en chômage. Alors que dans tous les grands groupes d'industries de service, les personnes qui réussissent à se trouver immédiatement un nouvel emploi prédominent, on observe la situation inverse dans trois des quatre grands groupes d'industries manufacturières. Seules les personnes qui œuvrent dans des industries de haute technologie ont de bonnes chances de se trouver un nouvel emploi sans connaître de chômage. Les taux de chômage très élevés dans les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre ou à technicité moyenne confirment la gravité des problèmes d'adaptation pour les personnes qui y travaillent.

Les problèmes de chômage prolongé persistent chez ces travailleurs alors que de plus en plus de chefs d'entreprise déclarent avoir de la difficulté à recruter du personnel qualifié, cette difficulté étant même jugée assez importante pour entraîner un ralentissement des activités d'un nombre croissant d'entreprises. La restructuration industrielle vers des secteurs d'activité à plus fort contenu technologique, de même que les efforts de modernisation des entreprises œuvrant dans des secteurs traditionnels, ont entraîné l'aggravation des pénuries de main-d'œuvre qualifiée au cours des années 80. Même si plusieurs entreprises continuent à générer des emplois peu qualifiés, l'évolution vers une plus grande technicité du travail a été assez nette pour entraîner une progression plus forte des emplois de professionnels et techniciens par rapport aux emplois d'ouvriers ou d'employés peu qualifiés.

L'augmentation du chômage au cours de la présente récession va entraîner une certaine résorption de ce problème à court terme. Mais à plus long terme, la difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée sera un problème important auquel auront à faire face les entreprises au cours des années 90 parce que la diminution du poids démographique des jeunes, liée à la baisse du taux de natalité, implique que les entreprises pourront de moins en moins compter sur le recrutement des jeunes employés spécialisés. Des efforts plus soutenus de développement de la main-d'œuvre par la formation, le recyclage et le perfectionnement deviendront donc essentiels pour les entreprises ayant besoin de personnes qualifiées pour soutenir leurs efforts de modernisation.

NOTES

1. À chaque graphique du texte correspond un tableau à l'annexe 1.

2. Centre canadien du marché du travail et de la productivité. «Conjoncture de la productivité et de la compétitivité», *revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, printemps 1988, p. 27.

3. Conference Board. *Global Economic Trends : What lies ahead for the '90's*, Research Report no 932, p. 8,9. L'étude compare les exportations de service et les exportations de biens qui, dans les pays industrialisés, sont largement dominés par les produits manufacturiers.

4. Statistique Canada. *Intégration et analyse de microdonnées d'entreprises*, 27 juin 1989.

   Le concept «d'unité moyenne de travail» (umt) qui est utilisé dans la construction de la base de données qui a produit ces résultats est une approximation de l'emploi effectif, dans la mesure où les données fiscales des entreprises sur les heures de travail et la rémunération sont corrigées pour produire des équivalents d'emplois à temps plein. Par exemple, deux emplois à mi-temps ne donnent qu'une umt. Le total peut différer de 100 % à cause de l'arrondissement.

5. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. *L'image de la PME canadienne*, novembre 1989, p. 6.

6. Centre canadien du marché du travail et de la productivité. *La nature changeante du marché du travail canadien : l'importance accrue de l'enseignement et de la formation*, hiver 1988.

7. Centre canadien du marché du travail et de la productivité. *La nature du chômage au Canada : conclusions tirées des renseignements sur les postes vacants*, cahier technique no 1, novembre 1988. Les taux de postes vacants sont des estimations basées sur le nombre d'annonces d'emploi publiées dans les journaux. Une comparaison avec les données d'une enquête sur les postes vacants menée par Statistique Canada au cours des années 1970 a révélé que l'estimation par le nombre d'annonces publiées était largement supérieure aux résultats de l'enquête. Les tendances observées étaient toutefois les mêmes, ce qui permet de supposer que, sans être une mesure fiable du niveau absolu de postes vacants, l'estimation faite à l'aide du nombre d'annonces est néanmoins un bon indicateur de tendance.

8. Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Direction de la recherche. *Surplus et pénuries de main-d'œuvre prévus au Québec et dans ses régions pour 1990*, septembre 1989.

9. Serge LUSIGNAN, Commission de formation professionnelle du Montréal métropolitain. *Axe de développement 1989-1990, secteur métallurgie, machinerie et matériel de transport*, juillet 1989, p. 13–15.

CHAPITRE

2

Changements démographiques et évolution de la population active

Nous allons voir dans ce chapitre que la baisse du taux de natalité qui est survenu au Québec depuis deux décennies aura un impact sur la composition de la main-d'œuvre au cours des années 90.

La fin de la décennie 70 et le début de la décennie 80 ont été marqués par l'arrivée massive, sur le marché du travail, de jeunes ayant bénéficié de la démocratisation du système québécois d'éducation. Après la crise de 1982, ces nouveaux travailleurs nettement plus scolarisés ont eu du mal à s'insérer durablement en emploi. Arrivant en moins grand nombre sur le marché du travail, les jeunes devraient généralement connaître moins de problèmes d'insertion au cours des années 90, à la condition du maintien d'un rythme satisfaisant de création d'emplois par l'économie québécoise.

La féminisation du marché du travail devrait se poursuivre. Un meilleur accès à des services de gardiennage pourrait favoriser l'augmentation du taux d'activité des femmes ayant des responsabilités familiales. La pleine participation des femmes à tous les secteurs d'activité économique rencontre cependant plusieurs obstacles. L'abolition du cloisonnement sexuel du marché du travail au cours de la décennie qui s'amorce dépendra de la diffusion de programmes d'équité en emploi et de la participation des femmes à des activités de formation visant des emplois traditionnellement masculins.

Le ralentissement de la croissance de la population active pourrait avoir pour effet de réduire les problèmes d'insertion au marché du travail pour les personnes qui n'ont pas d'expérience de travail. Le processus de restructuration industrielle entraînera par contre des problèmes d'adaptation importants pour les personnes ayant déjà plusieurs années d'expérience sur le marché du travail. À moins d'un accroissement significatif des efforts pour former, recycler ou perfectionner les travailleurs en emploi, plusieurs d'entre eux viendront remplir le bassin des exclus du marché du travail. Ce problème se pose déjà pour un nombre croissant de travailleurs âgés qui perdent leur emploi par suite de changements technologiques ou de fermetures d'entreprises.

LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES

La situation démographique québécoise s'est transformée profondément au cours des trente dernières années. Après avoir été une der plus élevées parmi les pays industrialisés, la fécondité québécoise est maintenant une des plus faibles au monde. Le nombre moyen d'enfants par femme en âge de procréer a diminué de 3,76 en 1960 à 1,35 en 1987. Parmi les principaux pays industrialisés, seuls l'Italie et la République Fédérale Allemande ont des moyennes aussi basses[1]. La situation actuelle n'assure pas le renouvellement de la population québécoise qui nécessiterait au moins 2,1 enfants par femme en âge de procréer.

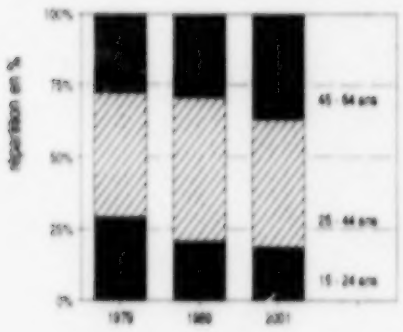
Relativement à son poids démographique dans l'ensemble canadien, le Québec reçoit par ailleurs une faible part de l'immigration totale du pays. En 1987, le Québec ne recevait ainsi que 17,6 % des immigrants au Canada[2]. Après plusieurs années de solde migratoire négatif, le Québec connaît toutefois un solde positif depuis 1985. Ce renversement résulte en partie d'une augmentation du solde des migrations internationales. Mais il découle surtout d'une baisse marquée du déficit québécois au chapitre des migrations interprovinciales. La poursuite de cette tendance positive pourrait contribuer au maintien de la croissance démographique du Québec. À moins d'une élévation substantielle des seuils, l'immigration pourra cependant très difficilement compenser la faiblesse de l'accroissement naturel de la population québécoise.

Compte-tenu du solde migratoire déficitaire, la dénatalité a entraîné un net ralentissement du rythme de croissance de la population du Québec. Le taux de croissance par période quinquennale a en effet chuté de 14,1 % pour la période 1951-1956 à 1,6 % pour la période 1981-1986. Depuis la seconde moitié des années 60, le taux de croissance de la population québécoise est nettement inférieur au taux canadien, qui se situait à 4,2 % en 1981-1986[3]. Toujours en croissance au cours des deux prochaines décennies, la population québécoise pourrait décliner dès l'an 2016, selon le scénario de référence élaboré par le Bureau de la Statistique du Québec[4].

La dénatalité a aussi inévitablement entraîné un vieillissement de la population québécoise. Le *graphique 2.1* permet de saisir la rapidité de ce processus. Il présente l'importance relative des grands groupes d'âge au sein de la population âgée de 15 à 64 ans en 1979, 1989 et finalement en l'an 2001, selon une prévision du BSQ[5].

Graphique 2.1

RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 À 64 ANS PAR GRANDS GROUPES D'ÂGE. QUÉBEC, 1979, 1989, 2001



On peut constater que l'importance relative des 15-24 ans a diminué très nettement au cours des années 80. Alors qu'ils formaient 29,3 % de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans en 1979, il n'en formaient plus que 20,9 % en 1989. Selon la prévision du BSQ, la diminution de leur importance relative continuera au cours des années 90, quoiqu'à un rythme plus modéré. Ils devraient ainsi former 18,8 % de la population en âge de travailler en l'an 2001.

Le poids relatif des 25-44 ans s'est accru considérablement entre 1979 et 1989, passant de 42,8 % à 49,6 %. Il devrait diminuer par contre au cours des années 90 pour atteindre 44,0 % de la population âgée de 15 à 64 ans en l'an 2000. Cela s'explique par le fait qu'un grand nombre d'individus faisant actuellement partie de cette cohorte d'âge se retrouveront alors parmi les 45-64 ans.

On peut constater en effet que si l'importance relative de la cohorte des 45-64 ans n'a augmenté que légèrement depuis 1979, elle devrait toutefois connaître une très forte croissance au cours des prochains dix ans. Après avoir augmenté de 27,9 % à 29,5 % entre 1979 et 1989, le poids relatif de cette cohorte au sein de la population en âge de travailler devrait atteindre 37,7 % en l'an 2001.

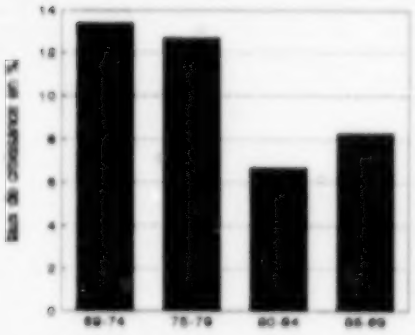
— L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE

Nous avons vu au premier chapitre que le taux d'activité de la population québécoise en âge de travailler a augmenté au cours des années 80. De 1979 à 1989, la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus qui occupent effectivement un emploi ou qui en recherchent un activement est passée en effet de 60,2 % à 64,0 %. Nous verrons plus loin que cette hausse est liée à l'augmentation du taux d'activité des femmes. Le taux d'activité des hommes a par contre baissé très légèrement.

La hausse globale du taux d'activité n'a pas réussi toutefois à contrecarrer l'effet du ralentissement démographique sur le rythme de croissance de la population active. Le graphique 2.2 révèle l'ampleur de ce phénomène depuis deux décennies. Le taux de croissance moyen de la population active par période quinquennale a été d'environ 13,0 % pendant les années 70. Il n'a été que de 6,7 % entre 1979 et 1984 et de 8,3 % entre 1984 et 1989. La population active n'a ainsi augmenté que de 13,7 % pendant les années 80. Elle avait augmenté de 25,4 % au cours des années 70.

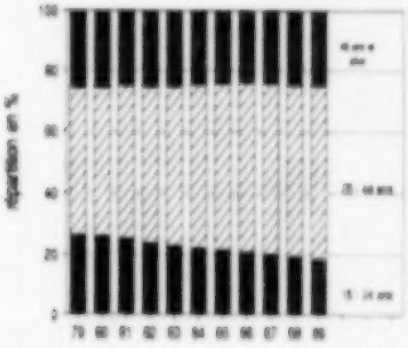
Graphique 2.2

TAUX DE CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE PAR PÉRIODE QUINQUENNALE. QUÉBEC, 1969-1989 (en pourcentage)



Graphique 2.3

RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE ÂGÉE DE 15 À 64 ANS PAR GRANDS GROUPES D'ÂGE, QUÉBEC, 1979-1989 (en pourcentage)



Le vieillissement de la population s'est bien sûr aussi répercuté sur le poids relatif des différents groupes d'âge au sein de la population active. Mais cette nouvelle répartition des groupes d'âge a aussi été modulée par l'évolution différenciée des taux d'activité selon l'âge. Nous verrons plus loin, lors d'une section consacrée à l'insertion des jeunes sur le marché du travail, que les 15-24 ans ont ainsi augmenté leur taux d'activité de 61,0 % à 66,5 % entre 1979 et 1989. Cette hausse n'a pas été suffisante cependant pour compenser leur déclin démographique et leur poids relatif au sein de la population active a chuté de 26,5 % à 18,7 % *(graphique 2.3)*. Si l'on se réfère à la prévision du BSQ concernant ce groupe d'âge, on peut prévoir que son importance relative dans la population active devrait baisser encore légèrement au cours des années 90, à moins d'une hausse substantielle du taux d'activité des jeunes.

Les 25-44 ans, qui constituaient déjà le groupe dominant au sein du marché du travail, ont accru leur importance relative, passant de 47,7 % à 56,2 % de la population active entre 1979 et 1989. Cette progression résulte à la fois de la croissance démographique de ce groupe d'âge et d'une forte hausse de son taux d'activité, qui a monté de 74,7 % à 82,6 %. L'importance relative de ce groupe d'âge au sein de la population active au cours de la prochaine décennie dépendra essentiellement de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail. Entre 1979 et 1989, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 44 ans a augmenté de (54,8 %) à 72,6 %. Le taux d'activité des hommes faisant partie de ce groupe d'âge semble par contre avoir atteint un plateau, oscillant autour de 93,0 % pendant la décennie 80.

Les travailleurs âgés de 45 à 64 ans ont quant à eux vu leur poids relatif diminuer légèrement, de 24,8 % à 24,2 % de la population active âgée de 15 à 64 ans entre 1979 et 1989. Cette baisse est survenue malgré la légère hausse de leur poids démographique et la relative stabilité de leur taux d'activité, qui est passé de 58,8 % à 59,2 %. Les hommes faisant partie de ce groupe d'âge on vu leur taux d'activité diminuer de 83,2 % à 76,1 % alors qu'au contraire le taux d'activité des femmes a augmenté de 36,1 % à 43,2 %.

Compte tenu de la forte croissance démographique des travailleurs âgés de 45 à 64 ans au cours des prochaines années, ceux-ci devraient augmenter substantiellement leur importance dans la population active d'ici l'an 2000. Seule une baisse drastique de leur taux d'activité pourrait contrecarrer cette tendance. Deux raisons permettent cependant de douter de la possibilité d'une telle baisse. La première est que les femmes de ce groupe d'âge ont tendance à augmenter leur degré de participation au marché du travail. En second lieu, on constate un certain ralentissement de la tendance au retrait des hommes de 45 ans et plus depuis quelques années. Si certaines entreprises ont favorisé la retraite anticipée de leurs travailleurs âgés au cours des années 80, il est probable que devant la rareté des jeunes arrivants sur le marché du travail, elles chercheront au contraire de plus en plus à les retenir à l'avenir. Si une certaine baisse du taux d'activité des 45-64 ans est possible, il est toutefois fort peu probable que celle-ci sera assez prononcée pour empêcher une augmentation substantielle du poids relatif de cette cohorte d'ici l'an 2000.

Le marché du travail québécois sera donc marqué par le vieillissement accéléré de la population active au cours des deux prochaines décennies. La politique nataliste du Gouvernement du Québec pourrait peut-être contribuer à relever le taux de fécondité et endiguer le déclin démographique qui s'annonce. Mais même dans la meilleure des hypothèses, l'effet d'une reprise de la natalité sur la composition de la population active ne se ferait sentir que dans 15 ou 20 ans. Le relèvement des niveaux d'immigration pourrait contribuer à ralentir à plus court terme le vieillissement de la population active, posant par ailleurs des problèmes spécifiques d'intégration des personnes immigrantes au marché du travail. Il est peu probable cependant que l'immigration ait un effet substantiel sur le vieillissement de la population active.

Suite à la baisse dramatique du taux de natalité depuis 1960, le marché du travail québécois est donc entré progressivement, pendant les années 80, dans un régime démographique fort différent de celui qu'il avait connu dans le passé, alors que le défi principal avait été l'absorption à la fois d'un très grand nombre de jeunes travailleurs issus du baby boom, et d'une main-d'oeuvre féminine en expansion rapide. Ce nouveau régime démographique de faible croissance s'affirmera davantage au cours des années quatre-vingt-dix.

Au cours des prochaines sections, nous étudierons plus à fond la situation des principaux groupes socio-démographiques au sein de la population âgée de 15 à 64 ans, en insistant sur les problèmes de formation. Mais préalablement, il est nécessaire de présenter un rappel des principales données

sur les progrès de la scolarisation au Québec, suivi des données d'une enquête sur l'éducation des adultes.

LES PROGRÈS DE LA SCOLARISATION

La démocratisation du système québécois d'éducation amorcée au début des années 60 a entraîné depuis des hausses importantes de fréquentation scolaire. Le nombre d'étudiants poursuivant des études collégiales et universitaires a connu une croissance marquée, haussant ainsi le niveau de scolarité des jeunes arrivant sur le marché du travail. L'entrée de ces jeunes plus scolarisés sur le marché du travail combinée avec le retrait des personnes plus âgées a eu pour effet de réduire le poids relatif de la main-d'oeuvre faiblement scolarisée depuis une décennie.

La société québécoise présente cependant encore des besoins importants en alphabétisation et en éducation de base. Si l'analphabétisme touche surtout les personnes plus âgées, une proportion non-négligeable de jeunes adultes souffrent par contre toujours de sérieuses carences en éducation de base.

— ALPHABÉTISATION ET ÉDUCATION DE BASE

Alors que l'analphabétisme au sens strict réfère aux personnes qui ne savent ni lire, ni écrire, ni compter, l'insuffisance en éducation de base, que certaines études appellent analphabétisme fonctionnel, désigne la situation d'une partie de la population adulte qui n'a pas les compétences jugées minimales pour pouvoir agir de façon autonome dans une société moderne. L'éducation de base constitue un préalable à la capacité d'autoformation des individus qui peuvent ainsi s'adapter aux changements sociaux, économiques et culturels. En rendant difficile l'acquisition continue de connaissance et la communication interpersonnelle, les carences en éducation de base rendent notamment les individus très vulnérables aux changements technologiques et organisationnels qui surviennent sur le marché du travail. Ceux-ci sont souvent condamnés à des emplois précaires, au chômage ou à l'aide sociale.

Pour tenter d'évaluer l'ampleur du phénomène d'analphabétisme au Québec, deux types de mesures peuvent être utilisés. Une première approche considère comme analphabètes au sens strict toutes les personnes ayant complété moins de cinq années de scolarité. En se fondant sur le recensement de 1986, on peut ainsi estimer que 4,9 % de la population québécoise âgée de 15 ans ou plus serait analphabète. Ce pourcentage atteindrait seulement 2,9 % en Ontario et 3,3 % dans l'ensemble du Canada[8].

De la même façon, pour évaluer l'étendue des carences en éducation de base, on compte toutes les personnes qui n'ont pas terminé une neuvième année de scolarité. Au Québec, 23,9 % de la population âgée de 15 ans et plus aurait ainsi une éducation de base insuffisante. La moyenne canadienne est de 17,3 % alors que la proportion n'est que de 14,6 % en Ontario.

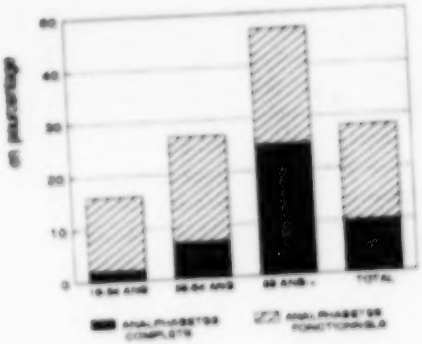
Ces estimations sont très approximatives dans la mesure où il existe bien sûr des personnes peu scolarisées qui en fait ont une éducation de base satisfaisante, alors que d'autres ayant plus

que neuf années de scolarité peuvent souffrir de carences importantes. Pour évaluer de façon plus juste l'étendue du problème, Southam News a mené une enquête à l'échelle du Canada en 1987, constituée de tests vérifiant les capacités des individus en calcul, lecture et écriture, et d'autres tests sur leurs capacités à se tirer d'affaire dans des situations courantes. Cette enquête a révélé que sur 420 personnes interrogées au Québec, âgées de 18 ans ou plus, 10 % peuvent être considérées comme analphabètes au sens strict, auxquelles s'ajoutaient 18 % d'analphabètes fonctionnels.

Selon qu'on se fonde sur les données du recensement sur la scolarité ou sur cette enquête, on peut donc supposer, à l'instar d'un avis récent du Conseil supérieur de l'éducation[7], que de 4,9 % à 10 % de la population adulte du Québec serait analphabète au sens strict. La proportion de personnes ayant une insuffisance en éducation de base, incluant les analphabètes complets, varierait pour sa part entre 23 % et 28 % de la population. Dans les deux cas, les bornes supérieures correspondent aux estimations tirées de l'enquête de Southam News.

Ces taux varient beaucoup selon l'âge, comme on peut le voir au graphique 2.4. Au total, les analphabètes complets ou fonctionnels représentent 16 % des adultes de moins de 35 ans, 27 % des 35-54 ans et 47 % des 55 ans et plus. Ces données suggèrent que la démocratisation du système d'éducation québécois au cours des années 60 a réussi à éliminer presque complètement l'analphabétisme complet. Un nombre important de jeunes adultes semblent cependant toujours manifester des carences importantes en éducation de base.

Graphique 2.4
PROPORTION D'ANALPHABÈTES COMPLETS OU FONCTIONNELS PAR GROUPE D'ÂGE, ENQUÊTE SOUTHAM NEWS, QUÉBEC, 1987 (POPULATION ÂGÉE DE 18 ANS OU PLUS) (en pourcentage)



— SCOLARITÉ ET PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

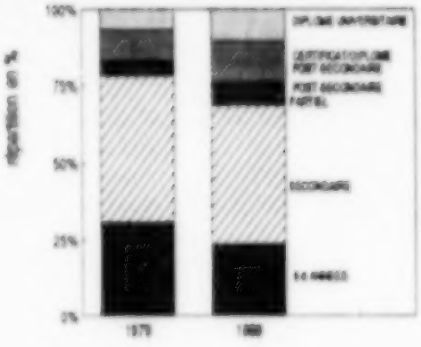
Le *graphique 2.5* présente la composition de la population québécoise âgée de 15 ans ou plus selon le niveau de scolarité en 1979 et en 1989. On peut y constater que le poids relatif des différents groupes définis selon la scolarité s'est modifié sensiblement au cours de la décennie 80. Les personnes ayant complété 8 années ou moins de scolarité formaient ainsi 23,7 % de la population âgée de 15 ans ou plus en 1989 alors qu'elle en représentait 30,8 % en 1979. Le groupe des personnes ayant une scolarité de niveau secondaire a également diminué en importance, quoique plus lentement, son poids relatif baissant de 47,2 % à 44,9 %.

Les personnes ayant acquis un diplôme d'études post-secondaires ou universitaires représentent par contre une proportion nettement plus élevée de la population âgée de 15 ans ou plus. La proportion de diplômés universitaires a ainsi augmenté de 7,2 % à 10,4 % alors que celle des diplômés post-secondaires est passée de 10,6 % à 13,3 %.

L'effet de la démocratisation du système québécois d'éducation est mis en lumière par l'examen de la scolarité selon l'âge. En 1989, la proportion de personnes âgées de 45 à 64 ans ayant une scolarité de niveau primaire atteignait ainsi 40,7 %. Cette proportion n'était que de 9,6 % chez les 25-44 ans et de 4,6 % chez les moins de 25 ans[4]. Les diplômés universitaires formaient par contre 17,1 % du groupe des 25-44 ans alors qu'ils ne représentaient que 9,6 % chez les 45-64 ans. Chez les 20-24 ans, le pourcentage de diplômés universitaires est faible parce que plusieurs jeunes sont encore aux études. On remarque toutefois la plus forte proportion de diplômés post-secondaires chez les moins de 25 ans. Tandis que 59,7 % des personnes âgées de 25 à 44 ans n'ont qu'une scolarité de niveau primaire ou secondaire, ce pourcentage atteint seulement 46,5 % chez les moins de 25 ans.

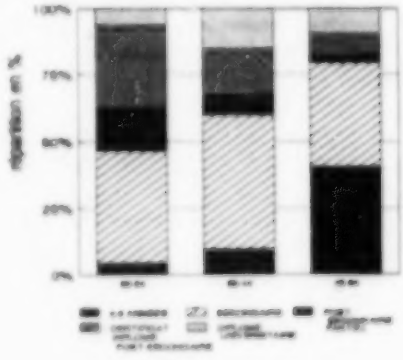
Graphique 2.5

RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS OU PLUS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ QUÉBEC, 1979, 1989 (en pourcentage)



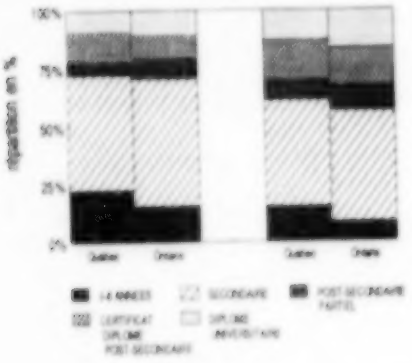
Graphique 2.6

RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 20 À 64 ANS SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ. QUÉBEC, 1989 (en pourcentage)



Si on se limite à l'examen de la population active sur le marché du travail *(graphique 2.7)* on observe que le poids relatif des personnes ayant un diplôme post-secondaire ou universitaire est plus grand qu'au sein de l'ensemble de la population. Entre 1981 et 1989, il a augmenté de 13,5 % à 16,9 % chez les diplômés post-secondaires et de 10,2 % à 13,8 % chez les diplômés universitaires. Les personnes ayant 8 années ou moins de scolarité sont par contre beaucoup moins présentes sur le marché du travail, leur proportion ayant chuté de 20,3 % à 13,0 %.

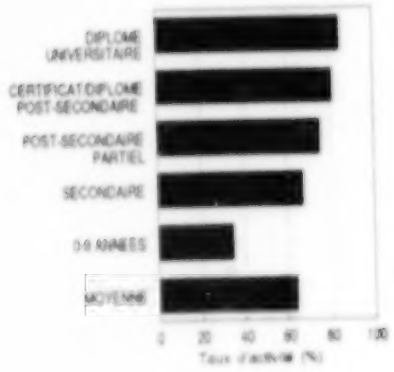
Graphique 2.7
RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ QUÉBEC ET ONTARIO, 1979, 1989 (en pourcentage)



Malgré ces progrès, la population active du Québec présentait toujours des écarts de scolarité avec la population active ontarienne en 1989. Les diplômés universitaires représentaient alors 16,6 % de la population active en Ontario, soit 2,8 points de pourcentage de plus qu'au Québec. A l'inverse, les personnes ayant 8 années ou moins de scolarité y formaient seulement 8,5 % de la population active, soit 4,5 points de pourcentage de moins qu'au Québec[3]. Les écarts entre les deux provinces pour les niveaux de scolarité intermédiaires cependant sont beaucoup plus faibles.

Le *graphique 2.8* sur les taux d'activité permet par ailleurs de voir pourquoi le poids relatif des personnes ayant 8 années ou moins de scolarité est beaucoup moins élevé dans la population active que dans l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus. Leur taux d'activité n'est en effet que de 35,1 % alors qu'il varie entre 67,3 % et 85,0 % chez les personnes ayant au moins une scolarité de niveau secondaire.

Graphique 2.8
TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1989 (en pourcentage)



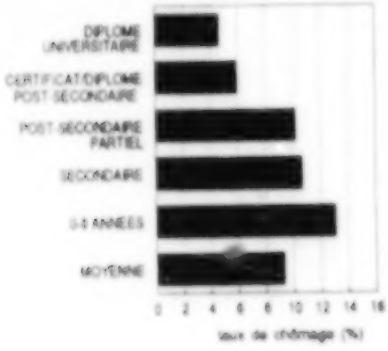
Ce faible taux d'activité est lié bien sûr en bonne partie au fait que parmi les personnes ayant une scolarité de niveau élémentaire, plusieurs sont des personnes âgées à la retraite. Nous verrons toutefois

plus loin, lors de l'examen des principaux groupes d'âge, qu'on retrouve beaucoup plus de personnes inactives parmi les celles qui sont peu scolarisées mêmes chez les 25-44 ans. Cette plus forte inactivité des personnes peu scolarisées à un âge où les taux d'activité sont à leur sommet montre la fragilité de celles-ci sur le marché du travail.

L'examen des taux de chômage *(graphique 2.9)* confirme la situation très difficile des personnes peu scolarisées sur le marché du travail. En 1989, le taux de chômage des personnes ayant une scolarité inférieure à la neuvième année s'élevait ainsi à 13,1 %. Il était élevé également chez les personnes ayant une scolarité de niveau secondaire puisqu'il atteignait 10,7 %. Les personnes détenant un diplôme d'étude post-secondaire ou universitaire réussissaient cependant beaucoup plus facilement à se trouver un emploi. Leurs taux de chômage respectifs se situaient à 6,0 % et 4,7 %.

Graphique 2.9

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ. POPULATION ACTIVE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS, QUÉBEC, 1989



— L'ÉDUCATION AUX ADULTES

Ces données sur le taux d'activité et le taux de chômage selon le niveau de scolarité montrent à quel point les personnes sous-scolarisées sont désavantagées sur le marché du travail. Au cours de la décennie qui s'amorce, le recours aux programmes d'éducation aux adultes deviendra impératif pour un nombre croissant de personnes qui, en raison d'une faible scolarité, sont condamnées à des emplois précaires et mal rémunérés.

Quelque soit le niveau atteint lors de la scolarisation initiale, la situation au cours des prochaines décennies sera radicalement différente de celle qui a prévalu depuis le début du siècle, alors que pour l'immense majorité des travailleurs, une formation initiale adéquate suffisait pour assurer un emploi tout au long de la vie active. Face à un marché du travail à la fois plus instable et plus exigeant, la formation permanente deviendra une nécessité pour une proportion grandissante de la population active.

Les statistiques du Ministère de l'Éducation sur l'éducation des adultes révèlent une certaine tendance à la hausse du nombre d'inscription aux programmes de niveaux secondaire et collégial. Au collégial, le nombre total d'étudiants inscrits à l'éducation des adultes a augmenté lentement au cours de la décennie 80, passant de 61 748 à 75 626 entre 1980 et 1989[14]. Au collégial général le nombre d'inscrits a augmenté de 41 290 à 51 042 alors qu'au collégial professionnel il a augmenté de 20 458 à 28 765 entre 1980 et 1983, pour redescendre ensuite jusqu'à 24 584 en 1989. Au niveau secondaire, le nombre d'adultes a

augmenté sensiblement depuis quelques années. Après avoir oscillé entre 58 000 et 76 000 entre 1978 et 1984, le nombre d'adultes inscrits au secondaire général s'est maintenu au-dessus de 100 000 entre 1985 et 1988. Au secondaire professionnel, le nombre d'inscrits a varié entre 59 000 et un sommet de 124 000 atteint en 1987-1988[11].

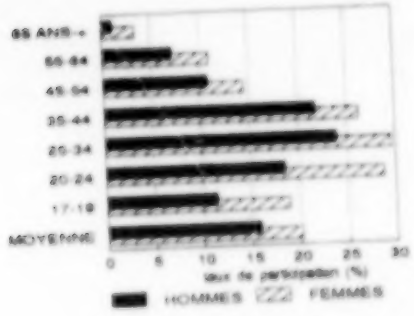
Les données d'une vaste enquête réalisée conjointement par Statistique Canada et le Secrétariat d'État permettent d'évaluer le niveau de participation à l'éducation des adultes pour différents sous-groupes de la population[12]. Ajouté en supplément à l'enquête sur la population active de janvier 1984, cette enquête avait entre autres objectifs de déterminer le taux de participation des canadiens à l'éducation des adultes en 1983 selon certaines caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques. Elle cherchait à mesurer la participation aux activités de formation organisées par tous les types d'organismes. En plus des établissements publics d'enseignement, l'enquête a donc tenu compte des activités de formation données en milieu de travail, dans des écoles privées et des associations volontaires, églises et bibliothèques.

Une étude particulière pour le Québec a été réalisée en 1985 à partir des données de l'enquête fédérale par l'Institut Canadien d'éducation des adultes (ICEA)[13]. Certains résultats de cette étude méritent d'être rappelés ici car ils suggèrent que les groupes les plus défavorisés face au marché du travail, qui auraient le plus besoin de participer à des activités de formation qualifiante, ont les taux de participation les plus bas aux activités de formation générale et professionnelle. La situation a peut-être évolué depuis 1983. Cependant, les écarts très considérables qui ont été observés permettent de penser que de tels écarts subsistent toujours en 1990.

L'étude de l'ICEA a permis en premier lieu d'évaluer la part relative des différents types d'organismes en éducation des adultes. Les institutions publiques ou privées d'enseignement dominaient largement puisqu'elles ont rejoint 57,2 % des participants à l'éducation des adultes en 1983. La part spécifique des institutions publiques était de 39,4. La formation en milieu de travail, organisée par l'employeur, un syndicat ou une association comptait 22,4 % des participants à des activités de formation alors que les autres types d'organisme en recevaient 20,5 %[14].

Le taux de participation des femmes était plus élevé que celui des hommes. Au Québec, 20,2 % des femmes ont participé à des activités d'éducation aux adultes en 1983 alors que chez les hommes, cette proportion n'atteignait que 15,9 %. Chez les deux sexes, les plus forts taux de participation se retrouvent chez les individus âgés entre 20 et 44 ans. Ils baissent très nettement chez les personnes plus âgées. Chez tous les groupes d'âge, les taux de participation féminine sont supérieurs à ceux des hommes. *(graphique 2.10)*

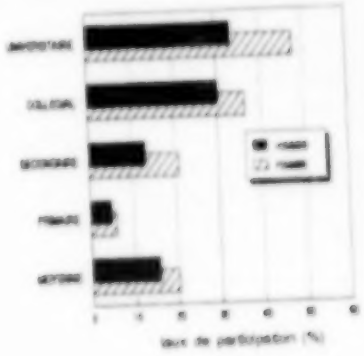
Graphique 2.10
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON L'ÂGE ET LE SEXE, QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)



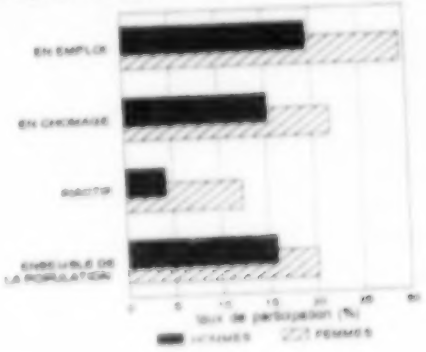
L'étude a également montré que le taux de participation était fortement relié au niveau de scolarité des individus. Chez les personnes ayant une scolarité de niveau primaire, environ 5 % ont participé à des activités de formation en 1983. Chez les personnes ayant une scolarité de niveau secondaire, cette proportion était d'environ 15 %. Elle dépassait 30 % chez les personnes ayant atteint le niveau collégial et 40 % chez celles ayant une scolarité de niveau universitaire. Ici encore, la participation des femmes était supérieure à celle des hommes à tous les niveaux. *(graphique 2.11)*

Le taux de participation varient par ailleurs selon l'attachement plus ou moins grand des personnes au marché du travail. Le taux de participation atteignait 23,8 % chez les personnes en emploi. Il était de 17,9 % chez les personnes en chômage et de seulement 10,1 % chez les personnes inactives. *graphique 2.12)*

Graphique 2.11
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LA SCOLARITÉ ET LE SEXE QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)



Graphique 2.12
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE STATUT D'ACTIVITÉ ET LE SEXE, QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)



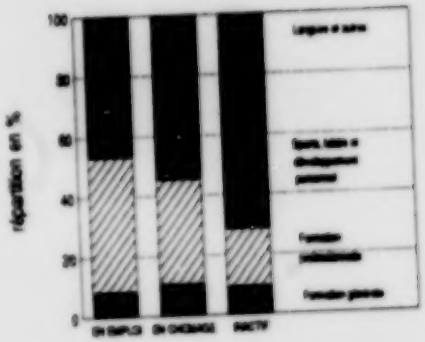
L'enquête fédérale sur l'éducation des adultes permet en outre de distinguer selon le type de formation choisie. La formation qualifiante regroupe les activités de formation générale et les activités de formation professionnelle, plus directement ciblées sur le marché du travail. Le second type de formation est plus axé sur le sport, le loisir et le développement personnel.

Les données de l'enquête ont démontré que si les femmes participent davantage à l'éducation des adultes, elles sont par contre beaucoup moins nombreuses dans les activités de formation qualifiante. Seulement 37,1 % des participantes étaient inscrites à des activités de formation générale ou professionnelle en 1983 alors que chez les hommes, cette proportion atteignait 60,8 %. Cette différence est probablement liée au plus bas taux d'activité des femmes sur le marché du travail.

L'enquête a en effet montré que les personnes inactives se retrouvent surtout dans les activités de sport, de loisir et de développement personnel. *(graphique 2.13)* Sur l'ensemble des personnes inactives participant à l'éducation des adultes, 71,7 % vont vers ce type d'activité alors que seulement 18,9 % vont en formation professionnelle et 9,5 % en formation générale. Les personnes en chômage s'orientaient beaucoup plus souvent vers la formation qualifiante puisque 34,9 % choisissaient la formation professionnelle alors que 10,6 % allaient vers la formation générale. Parmi les personnes en emploi, 44,9 % bénéficiaient d'activités de formation professionnelle. Ce haut taux de participation s'explique en partie par le fait qu'en plus d'avoir accès à la formation dans les établissements, les personnes en emploi bénéficient également de la formation en milieu de travail.

Graphique 2.13

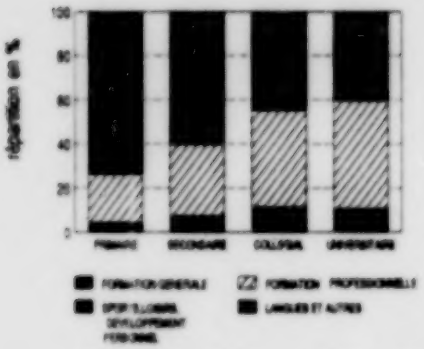
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE TYPE DE COURS ET LE STATUT D'ACTIVITÉ. QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)



Les personnes ayant une formation collégiale ou universitaire s'orientent par ailleurs beaucoup plus souvent vers des activités de formation qualifiante. Ainsi, 49,1 % des participants à l'éducation des adultes ayant une formation universitaire choisissent des activités de formation professionnelle. Chez les personnes ayant une scolarité initiale de niveau collégial, cette proportion atteint 44,2 %. Seulement 32,0 % des personnes ayant une scolarité de niveau secondaire et 21,9 % des personnes ayant une scolarité de niveau primaire étaient par contre inscrits à des activités de formation professionnelle. *(graphique 2.14)*

Graphique 2.14

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE TYPE DE COURS ET LE NIVEAU INITIAL DE SCOLARITÉ. QUÉBEC, 1983



L'étude de L'ICEA à partir des données de l'enquête du Secrétariat d'État a donc montré que les personnes actives ayant une scolarité initiale collégiale ou universitaire participent beaucoup plus à des activités de formation qualifiante que les personnes inactives ou en chômage. Les taux de participation nettement supérieurs pour les personnes en emploi s'expliquent en partie par le fait qu'elle ont vraisemblablement plus d'incitation directe à s'engager dans des efforts de formation et qu'elles sont pratiquement les seules à pouvoir bénéficier de la formation en milieu de travail. Le taux de participation beaucoup plus faible pour la population inactive est lié pour sa part dans une certaine mesure au fait qu'une partie de cette population ne désire pas participer au marché du travail et est donc beaucoup moins intéressée à plusieurs programmes de l'éducation aux adultes, notamment ceux qui visent l'acquisition d'une compétence professionnelle.

Mais, à l'exemple du Conseil supérieur de l'Éducation[19] on peut dire que les écarts observés reflètent également le fait qu'un certain nombre de personnes inactives ou en chômage, qui voudraient participer pleinement au marché du travail, sont désavantagées vis-à-vis la formation générale et professionnelle. Les données sur le taux de participation selon la scolarité suggèrent que les personnes ayant une formation de base insuffisante ont peut-être beaucoup plus de mal à s'engager dans un cheminement de formation.

LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Plus nombreuses à s'intégrer au marché du travail et demeurant plus longtemps en emploi, les femmes continueront pour plusieurs années à venir à accroître leur présence au sein de la population active. Ce phénomène se conjuguera à la prise de retraite des travailleurs âgés, qui sont très majoritairement des hommes à l'heure actuelle, pour accentuer la féminisation du marché du travail.

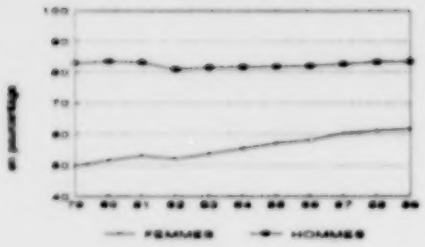
— L'AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES

Entre 1979 et 1989, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté de 49,9 % à 61,7 %, se rapprochant ainsi progressivement du taux d'activité des hommes, qui est demeuré à peu près au même niveau, passant de 82,9 % à 83,3 % *(graphique 2.15)*. L'écart entre les taux d'activité des deux groupes a chuté au cours de la décennie, passant de 33,0 points de pourcentage à 21,6 points de pourcentage[19].

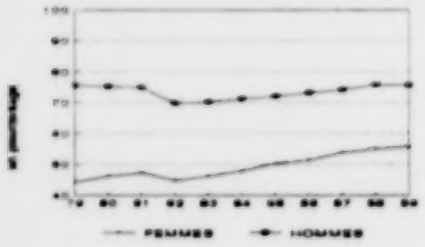
Graphique 2.15

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE SEXE. POPULATION ÂGÉE DE 15 À 64 ANS. QUÉBEC, 1979-1989

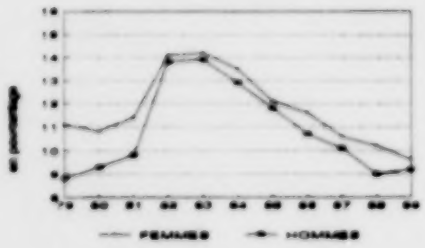
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage



La proportion de femmes de 15 à 64 ans détenant un emploi a augmenté de 44,3 % à 55,7 % entre 1979 et 1989. La proportion d'homme en emploi, qui était de 75,6 % en 1979, a fléchi lors de la récession pour se retrouver presqu'au même niveau (75,7 %) en 1989.

La poursuite de la tendance à la hausse du taux d'activité chez les femmes au cours des années 90 dépendra dans une certaine mesure de la facilité avec laquelle les femmes mères de famille pourront concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales. Une politique d'aménagement du temps de travail destinée autant à la main-d'oeuvre masculine que féminine pourrait favoriser une plus grande participation des femmes au marché du travail. Un meilleur accès à des services de garderie; de même que des mesures d'aide aux parents âgés à charge iraient dans le même sens en facilitant la double participation de conjoints ayant des personnes à charge.

L'accès à des services de gardiennage est particulièrement important pour les femmes cheffes de familles monoparentales, qui formaient en 1988 plus de 30,1 % des familles pauvres au Québec alors qu'elles n'en représentaient que 16,6 % en 1973[17]. Cette évolution résulte à la fois de l'augmentation du nombre de familles monoparentales dirigées par une femme au sein de l'ensemble des familles québécoises et d'une évolution moins favorable de leur taux de pauvreté[18]. Certains programmes du MMSRFP visent à améliorer la situation socio-économique de ces familles. Le programme APPORT, qui s'adresse aux travailleurs à faible revenu ayant des enfants

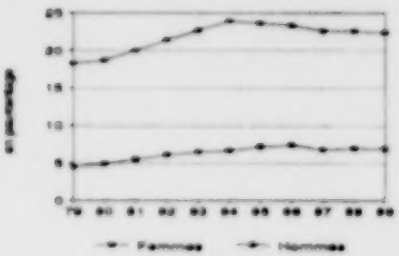
à charge, rembourse ainsi environ la moitié des frais de garde pour les parents qui travaillent. Le programme de retour aux études post-secondaires, destiné exclusivement aux chefs de famille monoparentale, offre pour sa part un soutien financier permettant la poursuite d'études collégiales ou universitaires.

L'amélioration du statut socio-économique de ces familles dépendra en outre largement de la possibilité qui sera offerte à celles qui les dirigent, comme aux autres femmes, de trouver un emploi. Les statistiques sur le chômage montrent à ce propos que l'écart des taux de chômage entre les hommes et les femmes a eu tendance à diminuer au cours des années 80 *(graphique 2.15)*. De 1979 à 1989, le taux de chômage des hommes âgés de 15 à 64 ans a augmenté légèrement, passant de 8,8 % à 9,2 %, alors que le taux de chômage des femmes diminuait de 11,1 % à 9,6 %. L'écart des taux de chômage en faveur des hommes a ainsi été réduit de 2,3 points de pourcentage à 0,4 points de pourcentages au cours de la décennie.

Une étude publiée par le Conseil économique du Canada, sur le chômage et la dynamique du marché du travail suggère toutefois que les données officielles sur le chômage sous-estiment le problème du sous-emploi chez les femmes parce que celles-ci ont plus tendance que les hommes à se retirer du marché du travail lorsqu'elles jugent qu'il n'y a pas d'emplois disponibles pour elles[19]. Cette hypothèse d'un problème plus aigu de sous-emploi chez les femmes peut s'appuyer également sur l'observation de la plus grande importance du travail à temps partiel dans l'emploi féminin[20]. En 1989, 71,0 % des emplois à temps partiel était détenus par des femmes. Au sein de l'ensemble des femmes en emploi, 22,4 % travaillaient à temps partiel alors que chez les hommes, la proportion n'atteignait que 6,9 %[21]. *(graphique 2.16)*

Graphique 2.16

PART RELATIVE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL SELON LE SEXE, QUÉBEC, 1979-1989



Le travail à temps partiel peut convenir à certaines femmes qui choisissent ce type de travail pour concilier leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle. Mais les résultats de l'enquête sur la population active montrent que la proportion des femmes qui choisissent le temps partiel pour cette raison a diminué sans cesse depuis les années 70. Ainsi, 21,3 % des femmes choisissaient le temps partiel à cause d'obligations familiales en 1976 alors qu'en 1989, elles n'étaient plus que 10,3 %.

Par contre, de plus en plus de femmes déclarent travailler à temps partiel parce qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi à temps plein, la proportion de femmes dans cette situation ayant augmenté de 16,5 % à 32,3 % entre 1976 et 1989. Cette tendance se retrouve également chez

les hommes puisque la proportion de ceux qui déclarent travailler à temps partiel faute de mieux a augmenté de 17,9 à 30,3 % au cours de la même période. Mais comme beaucoup moins d'hommes travaillent à temps partiel, cette situation est beaucoup plus rare parmi l'ensemble des hommes en emploi. On peut ainsi évaluer que 100 000 québécoises et 40 000 québécois occupaient un emploi à temps partiel faute d'avoir un emploi à temps plein en 1989.[28]

— LES GHETTOS D'EMPLOI FÉMININ

La participation accrue des femmes au marché du travail a entraîné une transformation de la répartition de l'emploi selon le sexe. En 1979, les femmes détenaient 37,2 % des emplois. Dix ans plus tard, leur part était de 42,9 %. Cette progression est remarquable puisqu'elle signifie que sur les 411 000 nouveaux emplois de la période, 320 000 sont allés à des femmes, soit plus des trois quarts.

L'importance du temps partiel dans l'emploi détenu par les femmes est cependant révélateur d'une situation défavorable des femmes quant au statut d'emploi. Dans le contexte de la tertiarisation de l'économie québécoise, les femmes ont dans une large mesure, au cours des deux dernières décennies, trouvé du travail dans des entreprises de service offrant des emplois moins bien rémunérés et plus souvent marqués par la précarité que les emplois détenus par les hommes.

Les femmes sont largement cantonnées dans certains secteurs d'activité économique et dans certaines catégories professionnelles. Ainsi, 47,1 % des femmes travaillaient dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels en 1989. Seulement 22,3 % des hommes se retrouvaient dans ces secteurs d'activité. Les femmes étaient sur-représentées également dans le secteur Finance, assurances et affaires immobilières. Elles étaient sous-représentées par contre dans tous les autres secteurs d'activité, notamment dans les industries manufacturières. Alors que 25,2 % des hommes s'y retrouvaient, seulement 14,5 % des femmes y travaillaient[29].

L'analyse de la répartition de la main-d'oeuvre féminine selon la catégorie professionnelle montre pour sa part que la principale catégorie professionnelle des femmes est celle du travail administratif, qui regroupe principalement les emplois de secrétaires et sténographes, de teneuse de livres, de dactylographes et d'employées de bureau. En 1989, 32,4 % des femmes s'y retrouvaient alors que chez les hommes, cette proportion n'était que de 6,3 %. Les femmes étaient également beaucoup plus nombreuses dans les emplois de services.

On retrouve par contre une proportion à peu près équivalente de femmes et d'hommes dans la catégorie direction et professions libérales. La proportion de femmes détenant ce type de travail a progressé très nettement, passant de 24,9 % à 30,6 % entre 1981 et 1989. À l'intérieur de cette grande catégorie professionnelle, les femmes se retrouvent toutefois principalement dans les professions du domaine de la médecine, de la santé et de l'enseignement. Les hommes sont surtout présents dans les emplois professionnels en génie, en mathématique et en sciences naturelles. Ils se retrouvent également beaucoup plus

souvent aux postes de direction et d'administration. L'examen des taux de féminité dans les emplois professionnels montre que la représentativité féminine diminue au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie de l'emploi.

À l'exception des emplois reliés à la vente, les femmes sont par ailleurs largement sous-représentées dans l'ensemble des autres grandes catégories professionnelles, traditionnellement masculines : professions du secteur primaire, traitement des matières premières, construction, transport, manutention.

Ce cloisonnement sexuel sur le marché du travail explique une bonne partie de l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein est encore largement inférieur à celui des hommes, malgré un certain progrès depuis les années 70. Représentant en moyenne 58,9 % du revenu d'emploi des hommes en 1971, il s'élevait ainsi à 66,8 % et à 69,5 % du revenu d'emploi de la main-d'oeuvre masculine en 1981 et en 1986[24].

Cet écart qui persiste peut s'expliquer aussi, dans une certaine mesure, par un moins grand nombre d'années d'expérience sur le marché du travail et par l'existence d'une discrimination salariale en faveur des hommes pour des emplois identiques. Le poids de la ségrégation professionnelle est cependant beaucoup plus lourd que cette discrimination salariale pure. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi et les actions visant le respect de la parité salariale pour un travail de valeur égale ont pour but de rétablir l'égalité des chances à l'embauche et l'équité salariale entre hommes et femmes sur le marché du travail.[25]

La réduction de la ségrégation professionnelle au cours des années 90 reposera simultanément sur la plus grande participation des femmes à des activités de formation professionnelle leur permettant d'accéder aux emplois traditionnellement masculins. Le recours à la formation sera une condition essentielle au maintien ou à l'amélioration du statut socio-économique de plusieurs femmes qui perdent leur emploi dans des entreprises où l'emploi féminin prédomine. C'est le cas notamment pour les femmes qui sont victimes de licenciements par suite de fermetures ou de rationalisation d'entreprises dans les secteurs du textile ou du vêtement, où plusieurs milliers d'emplois ont déjà été perdus. La formation sera un outil privilégié pour les femmes qui désirent améliorer leur sort en s'orientant vers des types ou des niveaux d'emploi à dominance masculine.

Le progrès des femmes sur le marché du travail au cours des années 90 dépendra en outre, de l'orientation des jeunes aux études. Or les données du ministère de l'éducation montrent que les choix des étudiantes demeurent encore très traditionnels aux niveaux secondaire et collégial[26]. Au secondaire professionnel, 41,7 % choisissaient le commerce et le secrétariat en 1986 tandis que 36,7 % choisissaient les soins esthétiques. Près de quatre filles sur cinq se retrouvaient donc dans ces deux types de formation. Le principal choix de formation des garçons était l'équipement motorisé, avec 31,5 % des étudiants, suivi de l'électrotechnique (18,9 %) et de la mécanique (10,2 %). Dans l'ensemble, les garçons se répartissaient dans un plus grand nombre de programmes.

Au collégial professionnel, 43,0 % des étudiantes choisissaient les techniques de l'administration, 29,2 % choisissaient les techniques biologiques et 15,8 % les techniques humaines en 1986. Près de la moitié des garçons soit 49,3 % s'orientaient vers les techniques physiques, qui n'attiraient par contre que 4,6 % des filles. Au second rang, on retrouve les techniques de l'administration avec 24,5 % des étudiants, suivi des techniques biologiques, avec 12,9 % des étudiants. Une analyse plus détaillée des différents programmes à l'intérieur de ces grandes familles de programmes a démontré que, comme au niveau secondaire, la concentration des filles dans certains programmes est plus accentuée que chez les garçons.

Au premier cycle universitaire, les données sur les familles de programmes démontrent que 20,4 % des étudiantes s'orientaient en sciences de l'éducation et 19,1 % en sciences humaines alors que 16,6 % choisissaient les sciences de l'administration. Les femmes étaient largement sur-représentées en art, en lettres, en sciences de l'éducation et en sciences de la santé, où elles étaient surtout concentrées dans le secteur paramédical. L'analyse de l'évolution de la répartition selon le sexe montre toutefois que les femmes sont de plus en plus présentes dans certaines disciplines traditionnellement masculines comme la médecine, l'administration et les sciences appliquées.

L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme nous l'avons vu au début de ce chapitre, la population des 15-24 ans a subi un important déclin démographique au cours des années 80, chutant de presque 1,27 million à 966 000 personnes entre 1979 et 1989, soit une diminution de 23,9 %. Le degré de participation des jeunes au marché du travail a par contre augmenté sensiblement, leur taux d'activité s'élevant de 61,0 % à 66,5 %. La population des 15-24 ans actifs sur le marché du travail a ainsi décru légèrement moins rapidement que l'ensemble de la population jeune. Elle a chuté de 768 000 à 626 000 entre 1979 et 1989, soit une diminution de 15,5 %.

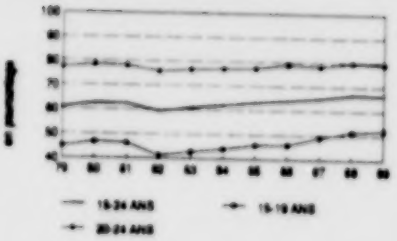
Très durement frappés par le chômage en 1982, les jeunes ont ensuite profité de la croissance économique et de leur rareté relative pour améliorer très nettement leur situation sur le marché du travail *(graphique 2.17)*. Le taux de chômage des 15-24 ans, qui était de 16,4 % en 1979, a atteint 23,1 % pendant la récession de 1982. Les jeunes chômeurs formaient alors 40,2 % de l'ensemble des chômeurs au Québec. La situation des jeunes s'est cependant amélioré remarquablement au cours des années suivantes, leur taux de chômage baissant jusqu'à 13,2 % en 1989 alors que le taux de chômage des 25 ans et plus baissait beaucoup plus lentement, de 10,8 % à 9,6 %.

Le degré de participation au marché du travail a par ailleurs augmenté beaucoup plus rapidement chez les 15-19 ans. De 1979 à 1989, le taux d'activité de cette cohorte a en effet augmenté de 6,4 points de pourcentage, passant de 44,9 % à 51,9 %. Chez les 20-24 ans, il n'augmentait pendant ce temps que de 2,4 points de pourcentage, passant de 77,4 % à 79,3 %.

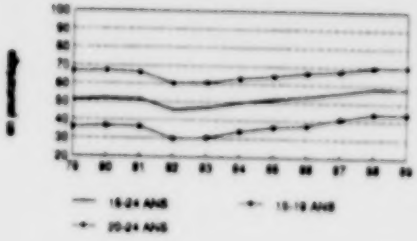
Graphique 2.17

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL. POPULATION DE 15 À 24 ANS. QUÉBEC, 1979-1989.

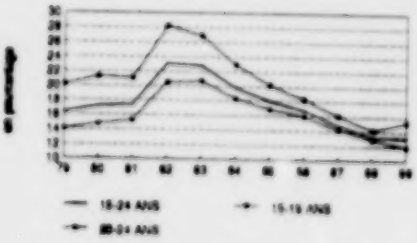
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage



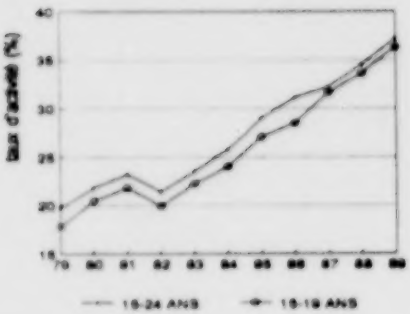
L'examen de l'évolution de l'écart des taux de chômage a démontré que la recherche d'emploi des 15-19 ans a dans une certaine mesure porté fruit. Leur taux de chômage a chuté de 20,2 % à 15,3 % entre 1979 et 1989 alors que chez les 20-24 ans, il a baissé de 14,1 % à 11,9 %. La proportion de 15-19 ans détenant un emploi a augmenté de 35,9 % à 44,0 %. La proportion des 20-24 ans en emploi a augmenté plus lentement, de 66,5 % à 69,9 %.

La progression du taux d'activité des 15-19 ans est surtout attribuable à la croissance de l'emploi à temps partiel. La part du travail à temps partiel dans l'emploi total des 15-19 ans, qui n'était que de 30,7 % en 1979, a augmenté de 48,6 % à 53,2 % entre 1982 et 1987. Chez les 20-24 ans, l'augmentation de l'emploi à temps partiel a compensé la diminution de l'emploi à temps plein. La part relative de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a augmenté de 16,2 % à 20,7 % chez ce groupe d'âge.

Cette tendance est allée de pair avec la forte croissance du taux d'activité des 15-24 ans étudiant à temps plein, qui a augmenté de 19,7 % à 37,2 % entre 1979 et 1989. Cette forte hausse du taux d'activité des étudiants a été encore plus prononcée chez les 15-19 ans *(graphique 2.18)*. Liée à l'augmentation du travail à temps partiel chez les jeunes, cette plus forte participation des étudiants à temps plein au marché du travail explique par ailleurs la forte saisonnalité de l'emploi chez les 15-24 ans et leur sur-représentation dans certains secteurs d'activité comme le commerce de détail et l'agriculture[37].

Graphique 2.18

TAUX D'ACTIVITÉ DES 15-24 ANS FRÉQUENTANT L'ÉCOLE À PLEIN TEMPS. QUÉBEC, 1979-1989 (EN POURCENTAGE)



— LES DIFFICULTÉS DES JEUNES TRAVAILLEURS PEU SCOLARISÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Si plusieurs jeunes réussissent à concilier des études à temps plein avec un travail, certains étudiants ayant des difficultés scolaires peuvent se décourager et laisser leurs études dans le but de tenter leur chance sur le marché du travail. Acceptant des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés dans l'espoir de décrocher un meilleur emploi après quelques mois, ces jeunes décrocheurs se voient rapidement condamner à une succession d'emplois précaires, sans perspective d'avenir.

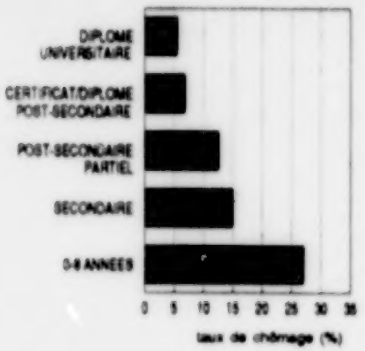
Selon les données du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 36 % des étudiants du secondaire ont décroché avant l'obtention de leur diplôme en 1987-1988. Après avoir baissée très nettement depuis le milieu des années 70, le nombre d'abandons a augmenté à partir de 1986, suite au rehaussement des exigences pédagogiques au secondaire[28]. Beaucoup de jeunes travailleurs insuffisamment instruits sont cependant contraints de retourner à l'école, afin d'obtenir le diplôme d'études secondaires auquel ils avaient renoncé. Ils étaient près de 16 500, âgés de moins de 35 ans dans cette situation en 1988-1989.

Les difficultés des jeunes peu scolarisés ressortent clairement à l'examen du taux de chômage des 15-24 ans selon la scolarité *(graphique 2.19)*. En 1989, il atteignait 27,1 % chez ceux ayant complété huit années ou moins de scolarité et 15,1 % chez ceux ayant fait des études secondaires. Les jeunes qui ont complété des études collégiales ou universitaires étaient dans une situation beaucoup plus favorable, avec des taux de chômage respectifs de 8,9 % et 5,6 %[29].

Les données américaines montrent en outre que les jeunes travailleurs peu scolarisés doivent accepter des emplois à un niveau de salaire réel largement inférieur à celui que touchaient les travailleurs du même groupe d'âge il y a quinze ans.[30] Bien que les jeunes travailleurs dans leur ensemble aient subi des pertes de revenu réel durant ces années, celles-ci ont été beaucoup plus lourdes pour les moins instruits. Cela s'explique en bonne partie par la disparition progressive des emplois ouvriers que ces personnes occupaient dans le secteur primaire et dans l'industrie manufacturière avant la grande vague de rationalisation qui s'est opérée à partir du premier choc pétrolier des années 70. Toutes les analyses sur la question démontrent que ces jeunes travailleurs faiblement qualifiés sont en surplus par rapport aux besoins des entreprises, et que cette situation ira en s'aggravant d'ici l'an 2 000.[31]

Graphique 2.19

TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES 15-24 ANS SELON LA SCOLARITÉ. QUÉBEC, 1989.



— **FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**

La revalorisation de la formation professionnelle en milieu scolaire peut être un des éléments de solution au problème du décrochage au niveau secondaire. Malgré les actions du ministère de l'Éducation pour revaloriser la formation professionnelle, celle-ci souffre du préjugé extrêmement négatif de plusieurs étudiants qui la voient comme une filière d'échec scolaire.

Ce préjugé est lié à la dévalorisation sociale des métiers dits manuels. L'organisation tayloriste du travail, qui ne voit dans les représentants de ces métiers que de simples exécutants, n'est sans doute pas étrangère à cet état de fait. Il en résulte notamment des pénuries de jeunes travailleurs qualifiés dans des métiers qui offrent souvent de meilleurs salaires et de meilleures perspectives de carrière que plusieurs occupations de cols blancs. D'autres sociétés ne stigmatisent pas ainsi les professions manuelles, ce qui leur a permis de développer une base industrielle extrêmement forte et dynamique.

C'est le cas notamment en République Fédérale Allemande où la formation professionnelle est articulée à un système d'apprentissage. Ce mécanisme, qui s'adresse surtout mais non exclusivement aux jeunes, permet de combiner une formation professionnelle en institution et une expérience pratique rémunérée en entreprise dans un contexte qui assure la validation et la reconnaissance de la formation acquise, et qui met en contact les apprentis avec les entreprises et la réalité du travail. Le système allemand d'apprentissage a dans l'ensemble fourni aux participants une formation professionnelle de départ adéquate et il a satisfait les besoins de main-d'œuvre de l'industrie allemande dont personne ne conteste la qualité. Il a aussi contribué à la valorisation des métiers industriels en atteignant ses objectifs d'une formation qualifiante.

Le Québec possède aussi un régime d'apprentissage. Cependant, il a une portée beaucoup plus restreinte que dans le cas allemand, puisqu'il ne concerne que certaines professions, notamment dans l'industrie de la construction. Il faudrait examiner dans quelle mesure un élargissement de notre système d'apprentissage, dans le sens d'une extension de sa portée formative et de sa capacité à favoriser l'amélioration du lien entre l'école et le marché du travail, est susceptible de contribuer à solutionner les problèmes du décrochage scolaire et de l'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

VEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous avons vu au début de ce chapitre que la dénatalité a entraîné un ralentissement de la croissance démographique et une modification du poids relatif des grands groupes d'âges au sein de la population âgée de 15 à 64 ans. Au cours des pages suivantes, nous allons reprendre la problématique du vieillissement en examinant tout d'abord l'évolution de la pyramide d'âge, pour ensuite analyser l'évolution des principales variables relatives au marché du travail chez les personnes âgées de 25 à 64 ans[38]. Nous serons en mesure de constater que la scolarité joue un rôle très important dans l'explication du degré de participation des individus de tous les âges au marché du travail.

— L'ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE D'ÂGE.

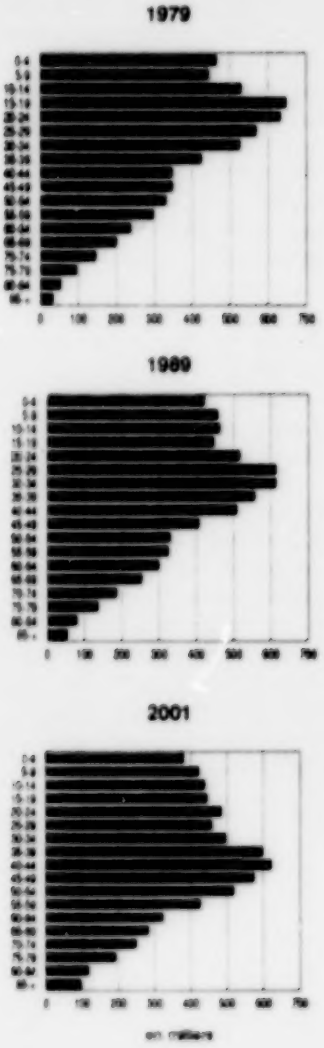
Le *graphique 2.20* présente l'évolution des groupes d'âge par tranche quinquennale en 1979, en 1989 et finalement en 2001, selon le scénario moyen du B.S.Q. basé sur les données du recensement de 1986. L'examen des effectifs pour l'année 1979 permet de voir pourquoi la problématique de l'insertion des jeunes sur le marché du travail a été si importante au début des années 80. Les plus fortes cohortes issues du baby-boom, composées des personnes nées entre 1955 et 1964, sont en effet arrivées sur le marché du travail ou venaient de s'y insérer alors que l'économie québécoise subissait la pire crise économique depuis la grande dépression. Premiers à être licenciés par les entreprises qui réduisaient leurs effectifs, plusieurs jeunes ont dû attendre la seconde moitié de la décennie pour acquérir une relative stabilité en emploi, malgré le développement d'emplois plus précaires et moins bien rémunérés.

En 1989, les enfants du baby-boom se retrouvaient parmi les adultes âgés de 25 à 44 ans, avec les plus fortes cohortes chez les 25-29 ans et les 30-34 ans. Les 15-19 ans et les 20-24 ans étaient par contre beaucoup moins nombreux qu'en 1979. En 2001, les cohortes les plus nombreuses se retrouveront parmi les personnes âgées de 35 à 54 ans. Les cohortes de 40 à 54 ans connaîtront les plus fortes croissances. Les personnes âgées de 40 à 44 ans passeront de 508 000 à 623 000, soit une augmentation de 22 %. Les 45 à 49 ans passeront quant à elles de 407 000 à 571 000, soit une hausse de 40 % alors que les 50-54 ans augmenteront de 331 000 à 519 000, soit une hausse de 56 %.

Les cohortes de jeunes adultes connaîtront par contre toutes des diminutions importantes d'effectifs d'ici 2001. Les 20-24 ans connaîtront une diminution de 6 %, les 25-29 ans de 25 % et les 30-34 ans de 19 %. Les moins de 20 ans, qui ont connu des baisses importantes d'effectifs entre 1979 et 1986, vont continuer à voir leur nombre décroître au cours des années 90, à l'exception des 15-19 ans qui devraient se maintenir à peu près au même niveau.

Graphique 2.20

EFFECTIFS DE LA POPULATION SELON LES GROUPES D'ÂGE, QUÉBEC 1979, 1989, 2001 (en milliers)



Les personnes âgées de 65 ans ou plus auront des effectifs en très forte croissance, surtout après 70 ans. Le poids relatif des 65 ans et plus dans l'ensemble de la population québécoise, qui s'élevait à 8,4 % en 1979 et à 10,7 % en 1989, devrait atteindre 13,2 % en 2001. L'importance relative des 15-64 ans ne diminuera pourtant pas au cours de la décennie, augmentant même légèrement, de 69,2 à 69,3 %. Le poids relatif des jeunes de 14 ans ou moins diminuera par contre de 20,1 à 17,4 %.

— **LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES 25-44 ANS**

On peut voir au graphique 2.21 que le taux d'activité global des 25-44 ans a augmenté de 74,7 % à 82,6 % entre 1979 et 1989. Ce phénomène est cependant dû entièrement à la forte hausse du taux d'activité des femmes appartenant à ce groupe d'âge, qui a augmenté de plus de 17,8 points de pourcentage, passant de 54,8 % à 72,6 %. Le taux d'activité des hommes, qui était de 94,7 % en 1979, a quant à lui baissé jusqu'à 92,5 % en 1982 pour se maintenir ensuite à ce niveau tout au long de la décennie 80. Il se situait à 92,8 % en 1989.

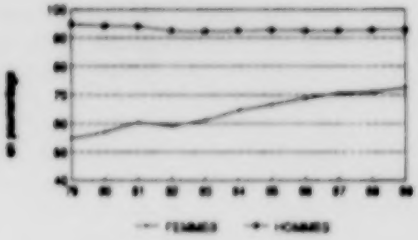
La proportion de personnes effectivement en emploi chez les 25-44 a augmenté moins rapidement que la population active, passant de 68,9 % à 75,1 %. La proportion d'hommes en emploi a baissé de 88,5 % à 84,9 % alors que celle des femmes augmentait très rapidement, de 49,5 % à 65,5 %.

La progression moins rapide du nombre de personnes ayant réussi à se trouver un emploi a entraîné une hausse du taux de chômage global chez ce groupe d'âge. Se situant à seulement 7,7 % en 1979, il s'est élevé à 12,0 % et à 12,2 % en 1982-1983, pour baisser ensuite progressivement jusqu'à 8,1 % en 1989. Le taux de chômage des hommes, beaucoup plus bas que celui des femmes en 1979, a atteint presque le même niveau que le taux de chômage féminin en 1982-1983, probablement à cause de la plus forte présence masculine dans les industries productrices de biens, qui ont généralement connu un nombre relativement plus élevé de licenciement pendant la récession. Pour l'ensemble de la décennie, on observe également un rapprochement significatif des taux de chômage entre les hommes et les femmes appartenant à ce groupe d'âge. L'écart entre leur taux de chômage a diminué en effet de 3,0 à 1,3 points de pourcentage entre 1979 et 1989. Le taux de chômage des femmes est resté à peu près au même niveau, passant de 9,6 % à 9,8 %, alors que celui des hommes a augmenté de 6,6 % à 8,5 %.

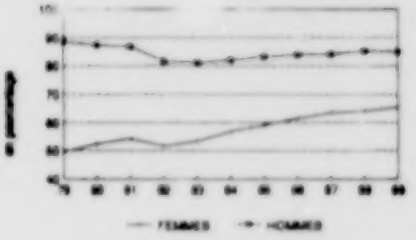
Graphique 2.21

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, POPULATION ÂGÉE DE 25 À 44 ANS, QUÉBEC, 1979-1989
(en pourcentage)

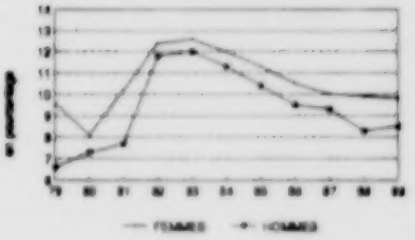
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage



— LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES 45-64 ANS

La population âgée de 45 à 64 ans est beaucoup moins homogène que celle des 25 à 44 ans. En plus d'afficher des évolutions très différentes selon le sexe, elle présente également des différences importantes selon le sous-groupe d'âge, ce qui justifie une analyse distincte pour les 45-54 ans et les 55-64 ans.

L'examen de la situation chez les hommes de 45 à 54 ans montre ainsi que leur taux d'activité s'est maintenu à près de 90,0 % tout au long de la décennie, soit un taux à peine inférieur à celui des 25-44 ans *(graphique 2.22)*. La proportion de ceux qui détenaient un emploi s'est également maintenu à peu près au même niveau, malgré un fléchissement au milieu de la décennie. S'élevant à 85,7 % en 1979, le rapport emploi-population des hommes de 45 à 54 ans a baissé jusqu'à 80,8 % en 1984-1985, pour remonter ensuite jusqu'à 84,4 % en 1989.

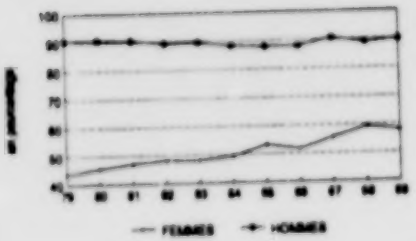
Après avoir subi les effets de la récession, le taux de chômage a baissé nettement à partir de 1984. Il se situait à 6,1 % en 1989 alors qu'il était de 5,4 % en 1979. Relativement au taux de chômage global de la population active âgée de 15 à 64 ans, leur situation s'est détériorée légèrement. Leur taux de chômage représentait en effet 64,9 % du taux de chômage global en 1989, alors qu'il en représentait 55,7 % en 1979[22].

La situation des hommes âgés de 55 à 64 ans a évolué de façon beaucoup plus dramatique *(graphique 2.23)*. Leur taux d'activité a en effet chuté de 73,5 % à 59,4 % entre 1979 et 1989. La proportion d'hommes de cet âge effectivement en emploi a elle aussi baissé très fortement, de 69,1 % à 54,2 %. Ceux qui sont demeurés actifs sur le marché du travail ont eu beaucoup plus de difficulté à se trouver des emplois depuis la récession. Alors qu'il se maintenait à 6,1 % jusqu'en 1981, leur taux de chômage est demeuré beaucoup plus élevé par la suite, oscillant entre 7,8 % et 10,8 %. Leur taux de chômage en 1989, qui s'élevait à 8,8 %, représentait alors 93,6 % du taux de chômage global des 15-64 ans alors qu'il n'en représentait que 62,8 % en 1979.

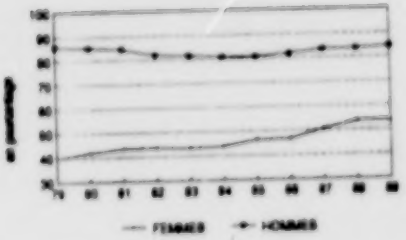
Chez les femmes, on retrouve également une différence importante entre les 45-54 ans et les 55-64 ans. Les premières participent de plus en plus au marché du travail, avec un taux d'activité en hausse de 43,6 % à 58,0 % entre 1979 et 1989. La proportion de femmes de 45 à 54 ans ayant réussi à se trouver un emploi a augmenté pendant ce temps de 39,8 % à 53,7 %. Alors que les hommes appartenant à ce groupe d'âge ont subi une légère augmentation de leur taux de chômage, celui des femmes s'est amélioré de façon substantielle, puisqu'il a diminué de 8,7 % à 7,3 %.

Graphique 2.22
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, POPULATION ÂGÉE DE 45 À 54 ANS, QUÉBEC, 1979-1989
(en pourcentage)

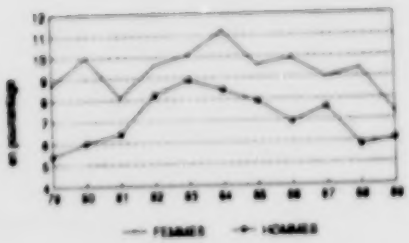
Taux d'activité



Rapport emploi/population

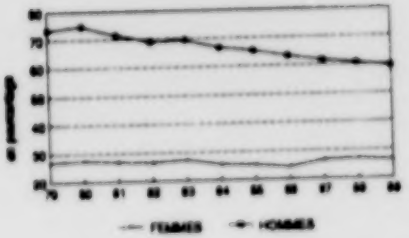


Taux de chômage

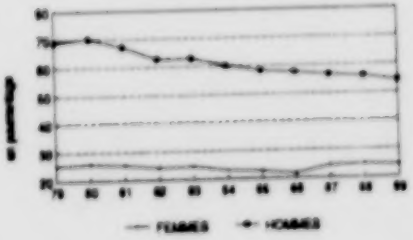


Graphique 2.23
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, POPULATION ÂGÉE DE 55 À 64 ANS, QUÉBEC, 1979-1989
(en pourcentage)

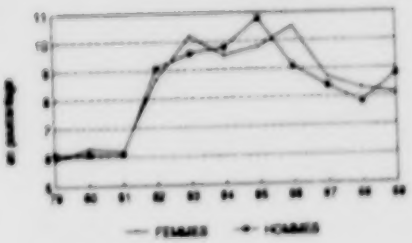
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage



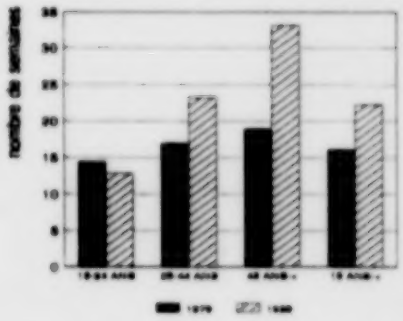
Au contraire de ce qu'on a pu observer chez les hommes, le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 64 ans est demeuré à peu près inchangé au cours de la décennie, variant autour de 26,0 %. Leur taux de chômage a cependant évolué de façon similaire à celui des hommes. Variant autour de 6,2 % jusqu'en 1981, il s'est élevé jusqu'à 10,2 % en 1983, pour redescendre ensuite moins rapidement que le taux global. Leur situation relative s'est donc détériorée au cours de la décennie. Leur taux de chômage en 1979, qui était de 5,9 %, ne représentait alors que 60,8 % du taux de chômage global de la population active âgée de 15 à 64 ans. S'élevant à 8,1 % en 1989, leur taux de chômage représentait par contre 86,2 % du taux de chômage global.

L'analyse par sous-groupe d'âge met donc en lumière la plus grande vulnérabilité, sur le marché du travail, des hommes et des femmes âgées de 55 ans et plus par rapport à la situation qui prévalait à la fin des années 70. Les travailleurs âgés de 45 à 55 ans n'ont par contre pas subi dans leur ensemble d'aggravation substantielle de leur taux de chômage. Tout en augmentant leur degré de participation au marché du travail, les femmes appartenant à ce groupe d'âge ont même réussi à améliorer leur situation relative. Si ils ont connu une certaine augmentation de leur taux de chômage, les hommes âgés de 45 à 54 ans ont néanmoins réussi à maintenir pour leur part un niveau élevé d'emploi, qui les rapproche beaucoup plus des hommes de 25-44 ans que des 55 ans et plus. Nous verrons cependant dans la section suivante que les hommes âgés de 45 à 54 ans qui se retrouvent au chômage ont beaucoup de mal à se trouver un nouvel emploi.

— La durée moyenne du chômage selon l'âge

La comparaison des données sur la durée moyenne du chômage selon l'âge en 1979 et en 1989 montre que l'élévation du taux de chômage des personnes de 45 ans et plus est lié en bonne partie à l'allongement de la période de chômage. On peut constater au *graphique 2.24* que la durée du chômage a fortement augmenté dans leur cas, passant de 18,9 à 33,1 semaines en moyenne. La période de chômage s'est également allongée chez les 25-44 ans, de 17,0 à 23 semaines. Elle a au contraire diminué légèrement chez les 15-24 ans, de 14,4 à 12,8 semaines en moyenne.

Graphique 2.24
Durée moyenne du chômage selon l'âge, Québec 1979, 1989 (en semaines)

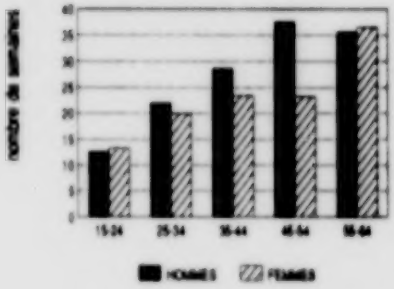


Les données plus fines sur la durée moyenne du chômage selon l'âge et le sexe en 1989 démontrent que les difficultés de réinsertion sur le marché du travail touchent plus particulièrement les personnes âgées de 55 à 64 ans. On peut voir au *graphique 2.25*

que la durée moyenne du chômage atteint 35,8 semaines chez les hommes et 36,5 semaines chez les femmes appartenant à ce groupe d'âge. On peut noter cependant que des difficultés importantes de réinsertion en emploi se manifestent également chez les hommes en chômage âgés de 45 à 54 ans, dont la période de chômage s'élève en moyenne à 37,6 semaines. Chez les femmes de ce groupe d'âge, la durée moyenne du chômage n'est que de 23,4 semaines. Même chez les hommes âgés de 35 à 44 ans, la durée moyenne de chômage est relativement élevée. Elle atteint 28,7 semaines alors qu'elle n'est que de 23,4 semaines chez les femmes du même âge.

Graphique 2.25

DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE SELON L'ÂGE ET LE SEXE, QUÉBEC, 1989
(en semaines)



Il est possible que ces différences observées entre hommes et femmes soient en partie liées au fait que les femmes sont plus souvent portées à se retirer du marché du travail après un certain nombre de semaines en chômage. Les écarts observés peuvent également être dus en partie aux difficultés particulières des travailleurs licenciés des secteurs miniers, manufacturiers et de la construction, où domine la main-d'oeuvre masculine[9]. Devant la réduction du nombre relatif d'emplois peu qualifiés dans les secteurs producteurs de biens, plusieurs travailleurs peuvent avoir de très grandes difficultés à se trouver un nouvel emploi parce que leurs habiletés peuvent très difficilement être mises en valeur dans d'autres secteurs d'activités.

— LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ

L'examen des principaux indicateurs du marché du travail selon l'âge et la scolarité démontre que les travailleurs de 45 ans ou plus ne sont pas tous aussi vulnérables. On peut observer, en effet au *graphique 2.26* un lien direct entre leur niveau de scolarité et leur situation sur le marché du travail[10]. Le faible taux d'activité des individus ayant une scolarité de niveau primaire, qui n'est que de 45,1 %, y contraste avec celui des détenteurs d'un certificat ou diplôme universitaire, qui à 83,5 % est presque aussi élevé que celui des autres groupes d'âge ayant un même niveau de scolarité. L'examen du rapport emploi-population et du taux de chômage[11] confirment la position avantageuse des travailleurs âgés plus scolarisés.

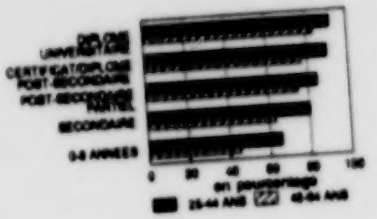
Les difficultés des travailleurs peu scolarisés sur le marché du travail ne se limitent d'ailleurs pas aux travailleurs plus âgés. Même s'ils font partie du groupe présentant le plus fort degré de participation au marché du travail, les travailleurs peu scolarisés de 25 à 44 ans sont aussi très vulnérables. Les taux d'activité de ceux qui n'ont qu'une scolarité de niveau primaire ou secondaire atteignent en effet respectivement 85,9 % et 80,2 %, alors qu'ils s'élèvent à 90,0 % et 91,9 % chez ceux qui ont une scolarité post-secondaire ou universitaire.

Les personnes peu scolarisées présentent également des taux de chômage beaucoup plus élevés. En 1989, 14,7 % des personnes actives de 25 à 44 ans ayant une scolarité de niveau primaire étaient en chômage. Cette proportion était de 10,6 % chez les personnes ayant fait des études de niveau secondaire. Les taux de chômage n'étaient par contre que de 6,1 % et de 5,4 % respectivement chez les diplômés post-secondaires ou universitaires. On retrouvait ainsi une proportion beaucoup plus grande de personnes en emploi parmi les plus scolarisés.

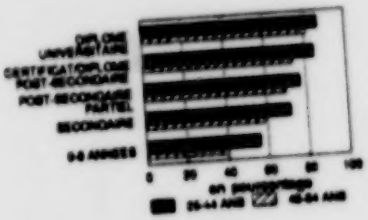
Cette analyse montre ainsi que le statut des personnes de tous âges sur le marché du travail dépend très largement de leur niveau de scolarité. C'est le constat auquel est arrivé également une étude sur les travailleurs licenciés au Canada entre 1981 et 1984. Celle-ci a démontré que les personnes ayant fait des études post-secondaires ont été presque aussi exposés au risque de licenciement que les travailleurs moins scolarisés au cours de cette période dominée par la récession de 1982. Les travailleurs plus scolarisés ont par contre eu beaucoup

Graphique 2.26
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ. QUÉBEC 1989.

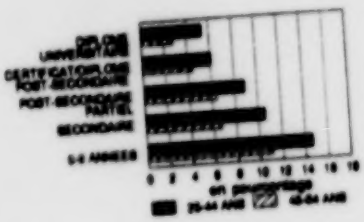
Taux d'activité



Rapport emploi/population



Taux de chômage



plus de facilité à se réinsérer durablement en emploi. La proportion de personnes licenciées entre 1981 et 1984 qui détenaient un emploi à temps plein en 1986 était ainsi beaucoup plus élevée chez les diplômés post-secondaires.

Les personnes plus scolarisées ont par ailleurs été beaucoup plus nombreuses à avoir recours à la formation pour réussir leur réinsertion en emploi. Cette analyse converge donc avec les résultats de l'étude précitée sur l'éducation des adultes, qui a démontré que les personnes peu scolarisées sont proportionnellement beaucoup moins nombreuses à s'engager dans de telles activités. Face à un marché du travail de plus en plus exigeant, ces personnes risquent ainsi de se voir marginalisées. Ne pouvant s'insérer durablement en emploi, plusieurs d'entre elles pourraient être contraintes à avoir recours à la sécurité du revenu pour survivre.

LE RECOURS À LA SÉCURITÉ DU REVENU

L'évolution des caractéristiques générales de la clientèle de la sécurité du revenu révèle l'ampleur des phénomènes de précarisation et même d'exclusion du marché du travail que vivent certains groupes de personnes, par suite de la restructuration économique amorcée au début des années 70.

Au début de cette période, près de deux ménages sur trois bénéficiant de l'aide sociale étaient considérés comme étant inaptes au travail. Dans un tel contexte, il ne faut pas se surprendre si le système d'alors accordait une place si peu évidente aux programmes de «relèvement socio-économique». Au cours des années 70 et 80, la proportion des prestataires aptes au travail n'a cessé de croître, représentant maintenant 75 % des ménages inscrits au régime de la sécurité du revenu. La situation s'est donc complètement renversée.

Cette nouvelle clientèle se caractérise ainsi :

- une majorité des personnes, 55 % d'entre elles, ont déjà travaillé;
- une minorité, seulement 13 % n'ont aucune expérience de travail;
- parmi celles qui ont déjà travaillé, près de 27 % ont plus de 20 ans d'expérience et 35 % en ont une se situant entre 6 et 20 ans.
- un ménage sur cinq est monoparental;
- pour une assez grande partie des personnes aptes au travail, le recours à la sécurité du revenu est temporaire. Selon les analyses du MMSRFP, plus de 40 % des gens ayant recours au régime en sortent par leur propre moyen avant 9 mois. Mais la durée moyenne de présence à la sécurité du revenu s'allonge de plus en plus (80 % des prestataires aptes sont maintenant inscrits au programme depuis plus de deux ans) ce qui n'est pas sans conséquence sur l'alourdissement des pertes d'employabilité.

L'éloignement plus ou moins prolongé des personnes par rapport au milieu du travail n'est en effet pas sans conséquence

sur l'affaiblissement général de l'employabilité, et ce, au même titre que les carences en terme de scolarisation ou d'expérience. L'allongement de la période moyenne de chômage au Québec exerce sur ce plan des effets très importants en terme de perte des habitudes de travail et de pessimisme ou de fatalisme face aux perspectives d'emploi.

C'est pour contrer ces phénomènes et ces situations qu'ont été mises de l'avant par le MMSRFP un ensemble de mesures visant à aplanir les difficultés d'intégration au travail. Celles-ci touchent, soit la formation scolaire, soit les expériences de travail, l'alternance travail-formation, l'aide à l'emploi via les services externes de main-d'œuvre (SEMO) et même la subvention salariale.

Depuis la mise en vigueur de ces mesures, environ 160 000 personnes y ont participé. Ces mesures ont un impact sur la clientèle même si les acquis ne se traduisent pas dans chaque cas par une réinsertion en emploi. Les mesures mettant à contribution les composantes du marché du travail (Stage en milieu de travail et PAIE) sont celles qui offrent le taux de réinsertion à court terme le plus élevé. Il va sans dire que l'efficacité des mesures sera d'autant plus grande que les différents partenaires socio-économiques (entreprises, syndicats, municipalités, ministères, organismes publics et privés) qui exercent une fonction économique importante, accepteront en plus grand nombre d'apporter un soutien continu et réel à l'objectif de relèvement de l'employabilité et d'insertion au marché du travail de ces 200 000 prestataires aptes au travail.

Conclusion

Nous avons vu au cours de ce chapitre que les changements socio-démographiques de la société québécoise depuis la révolution tranquille ont entraîné une modification substantielle de la composition de la population active au cours des années 80. Cette décennie a été marquée surtout par l'arrivée des dernières cohortes du baby-boom sur le marché du travail. Ayant bénéficié de la démocratisation du système d'éducation québécois, ces nouveaux arrivants sur le marché du travail ont entraîné une hausse générale du niveau de scolarisation de la population active.

La recherche d'une plus grande flexibilité par les entreprises depuis la récession de 1982 a obligé plusieurs jeunes à accepter des emplois précaires. Les plus scolarisés ont généralement réussi à s'insérer durablement en emploi pendant la deuxième moitié de la décennie et, globalement, les jeunes ont réussi à diminuer leur taux de chômage en augmentant leur taux d'activité. Ceux qui n'ont pas fait d'études post-secondaires connaissaient par contre toujours un chômage élevé en 1989, après plusieurs années de croissance économique.

Parce qu'une formation de base déficiente constituera de plus en plus un handicap grave sur un marché du travail où la technicité du travail est croissante, beaucoup de décrocheurs du secondaire devront retourner aux études pour éviter une vie professionnelle sans promesse. Pour

plusieurs jeunes ayant une faible scolarité, le sentiment d'échec et le manque de motivation à s'inscrire à des programmes de formation professionnelle est trop souvent lié aux préjugés défavorables dont sont victimes les métiers manuels, même si plusieurs d'entre eux offrent de meilleurs conditions salariales que des emplois de cols blancs. L'élargissement du système d'apprentissage québécois pourrait contribuer à augmenter la scolarisation des jeunes décrocheurs du secondaire en leur permettant de combiner des activités de formation professionnelle en institution et une expérience de travail rémunéré en entreprise.

Les femmes ont, quant à elles, augmenté leur taux d'activité tout en réussissant à réduire l'écart entre leur taux de chômage et celui des hommes. Malgré cela, la pleine participation des femmes à tous les secteurs de l'activité économique rencontre encore plusieurs obstacles. Même si certaines travaillent à temps partiel par choix, d'autres acceptent ce statut d'emploi faute de mieux. Plusieurs femmes ont en outre beaucoup de mal à sortir des ghettos d'emplois féminins, souvent composés d'emplois instables et faiblement rémunérés. L'accès à des programmes de formation est essentiel pour ces femmes qui, sans eux, seraient incapables de sortir des emplois traditionnellement féminins. L'abolition du cloisonnement sexuel du marché du travail au cours des années 90 reposera autant sur la participation des femmes à des activités de formation visant des métiers non traditionnels que sur la diffusion de programmes d'équité en emploi, abolissant la discrimination à l'embauche.

La plus grande accessibilité à des services de garde pourrait favoriser une augmentation du taux d'activité des femmes ayant des responsabilités familiales. À cet égard, la situation est particulièrement difficile pour le nombre grandissant de femmes chefs de familles monoparentales pauvres, qui ont beaucoup de mal à concilier le travail et leurs responsabilités familiales. L'accessibilité à des services de garde d'enfant est une condition nécessaire à l'amélioration du statut socio-économique de ces familles.

Au contraire des jeunes, la situation relative des travailleurs âgés s'est détériorée au cours des années 1980 puisque leur taux de chômage, historiquement plus bas que la moyenne, s'est progressivement rapproché de celle-ci. Durement frappés par les pertes d'emplois qui sont liés à la restructuration industrielle, les travailleurs de 45 ans et plus connaissent des périodes de chômage dont la durée moyenne a presque doublé entre 1979 et 1989, les employeurs préférant généralement embaucher des travailleurs plus jeunes. Les hommes de 55 ans et plus connaissent en outre une baisse constante de leur taux d'activité.

Le sort réservé aux travailleurs âgés devra changer profondément au cours de la prochaine décennie. Devant la plus grande rareté des jeunes qui arrivent sur le marché du travail, les entreprises québécoises devront compter de plus en plus sur le dynamisme de leurs travailleurs en emploi ou sur le recrutement de travailleurs ayant déjà plusieurs années d'expérience. Avec le vieillissement de la population québécoise, les problèmes d'insertion des personnes sans aucune expérience sur le marché du travail vont diminuer progressivement, cédant peu à

peu la place aux problèmes d'adaptation aux changements pour les travailleurs expérimentés.

À moins d'un rehaussement significatif des efforts de formation, le vieillissement de la population active risque d'entraîner une aggravation marquée du chômage structurel. Devant la technicité plus grande du travail et les nouvelles exigences des employeurs, plusieurs travailleurs ayant perdu leur emploi auront de la difficulté à faire valoir leurs expériences de travail auprès de nouveaux employeurs. L'allongement de la durée moyenne du chômage chez les travailleurs âgés de 25 ans ou plus révèle l'aggravation des problèmes d'adaptation d'un certain nombre de travailleurs de tous âges à un contexte économique marqué par un renouvellement accéléré des préalables à l'emploi. Les travailleurs les plus vulnérables à cet égard sont les travailleurs peu scolarisés qui sont en outre peu nombreux à s'engager dans des activités de formation continue destinées aux adultes.

Les transformations de la population active aux cours des années 90 poseront plusieurs défis aux institutions de formation. Un de ces défis sera de rejoindre les travailleurs peu scolarisés présentant des insuffisances aussi bien en formation de base qu'en formation professionnelle. Ces travailleurs devront être mieux informés des moyens qui leur sont accessibles pour se perfectionner ou se recycler. Un diagnostic précis de leur situation, incluant la reconnaissance de leur acquis de travail, serait un préalable essentiel à leur inscription dans des processus pédagogiques adaptés à leur capacité et à leur intérêt.

La diversité des situations individuelles sur le marché du travail appellera aussi une plus grande flexibilité des organisations assurant la formation. Certains travailleurs en emploi devant assumer des charges familiales pourraient par exemple avoir besoin de programmes de formation s'étendant sur des périodes relativement longues. D'autres personnes, en chômage, pourraient par contre choisir des cours intensifs pour pouvoir réorienter leur carrière sans avoir à rester longtemps sans emploi.

NOTES

1. Pour des comparaisons internationales voir :

   Georges Mathews. *Le choc démographique*, Boréal Express, Montréal 1984, p. 13 (tableau1).

   Bureau de la Statistique du Québec. *La situation démographique au Québec*, Les publications du Québec, Québec, 1989, p. 58 (tableau 5.2).

2. Bureau de la Statistique du Québec, op. cit., p. 100.

3. Idem. Tableau 104, p. 141.

4. Bureau de la Statistique du Québec. *Perspective démographique du Québec et de ses régions 1986-2046*, Les Publications du Québec, Québec, 1990, tableau 8.1, p. 80.

5. Pour 1979 :
   Statistique Canada. Population, Estimations annuelles postcensitaires de la population au 1er juin, Ottawa, cat. 91-210.

   Pour 1989 et 2001 :
   B.S.Q. *Perspective démographique du Québec et de ses régions 1986-2045*, tableau R00,1. Le scénario «R», basé sur les données du recensement de 1986 a été retenu. Ce scénario reprend les hypothèses du scénario de référence «A» qui correspond à une projection moyenne. Celui-ci est cependant basé sur les données tirées du fichier de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

6. Conseil supérieur de l'éducation. *L'alphabétisation et l'éducation de base au Québec : une mission à assumer solidairement*, Direction des communications, CSE, 1990, p. 6.

7. Idem.

8. Les 15-19 ans n'ont pas été retenus ici parce que plusieurs d'entre eux n'ont pas encore terminé leurs études collégiales. Les données colligées pour les 20-24 ans reflètent plus fidèlement la proportion de jeunes ayant terminé des études post-secondaires. La proportion de diplômés universitaires est cependant sous-estimée parce que plusieurs jeunes de 20-24 ans n'ont normalement pas encore terminé leurs études.

9. Aux États-Unis, 22,5 % de la population active détenait un diplôme universitaire en 1988, tandis que 7,8 % de celle-ci avait moins de 9 années de scolarité. Voir : *The Labor Shortage-Poverty and Educational Aspects*, Hearings before the Committee on Labor and Human Resources, United States Senate, Washington, septembre 1989.

10. Louis-M. DALLAIRE. Direction générale de l'enseignement collégial. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la science. Données publiées dans : Simon Langlois (éd.). *La Société québécoise en tendances 1960-1990*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, 1990.

11. Ibid. p. 576. Voir aussi Ministère de l'Éducation. *Indicateurs sur la situation de l'enseignement primaire et secondaire 1990*, MEQ, Direction générale de la recherche et du développement, 1990, p. 60.

12. M.S. DEVEREAUX. *Une personne sur cinq. Enquête sur l'éducation des adultes au Canada*, Secrétariat d'État du Canada, Ottawa, 1984.

13. Pierre DORAY. *La participation à l'éducation des adultes*, Institut Canadien d'éducation des adultes, Montréal, 1985. Les résultats de cette étude ont été repris en large partie dans un avis du Conseil supérieur de l'éducation : *Des priorités en éducation des adultes*.

14. Pierre DORAY, op. cit., p. 101.

15. Conseil supérieur de l'Éducation. *Des priorités en éducation des adultes*, février 1987, p. 17.

16. À cause du très faible taux d'activité des 65 ans et plus, les taux d'activité pour l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus sont moins élevés. Chez les hommes de 15 ans et plus, le taux d'activité a baissé légèrement, de 76,6 % à 75,3 %. Chez les femmes de 15 ans et plus, il a augmenté de 44,6 % à 53,4 %. Le taux d'activité des hommes âgés de 65 ans ou plus a diminué de 12,8 % à 8,6 % entre 1979 et 1989. Le taux d'activité des femmes appartenant au même groupe d'âge est demeuré au même niveau, passant de 4,2 % à 4,0 %.

17. MMSRFP. Données non publiées.

18. «La pauvreté au Québec 1973-1986. Les faits saillants», *Le marché du travail*, vol II, no 6, 1990, p. 9.

19. Abrar HASAN, Patrice DE BROUCKER. *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, Conseil économique du Canada, 1985, 130 p.

20. Louise PAQUETTE. *La situation socio-économique des femmes : fait et chiffres*, Québec, Les Publications du Québec, 1989, p. 72.

21. Ibid., p. 57-59.

22. Statistique Canada. *Enquête sur la population active*, cat. 71-001, décembre 1989, tableau 19.

23. Statistique Canada. *Enquête sur la population active*, cat. 71-001, décembre 1989, tableaux 12,19. Voir aussi *La situation socio-économique des femmes*, op. cit., chapitre 3.

24. Statistique Canada. *Gains des hommes et des femmes*, 1986, Ottawa, Approvisionnement et services, Canada, décembre 1987 (cat 13-217).

    Voir à ce sujet *La situation socio-économique des femmes*, op. cit, chapitre 6.

25. *La situation socio-économique des femmes*, op. cit, p. 73-74.

26. Ibid, p. 19 à 38.

27. Arnold BEAUDIN. «Les jeunes et le marché du travail au Québec — état des situations», *Le marché du travail*, vol. 9, no. 9, septembre 1989, p. 6-8, 73-77.

28. La note de passage a été augmenté de 50 % à 60 %. Sur l'évolution du nombre d'abandons scolaire voir : Ministère de l'Éducation, *Indicateurs sur la situation de l'enseignement primaire et secondaire 1990*, MEQ, Direction générale de la recherche et du développement, Québec, 1990.

29. Le taux de chômage des diplômés universitaires est basé sur un petit nombre d'observations. Il n'est donné qu'à titre indicatif.

30. Voir *The Labor Shortage-Poverty and Educational Aspects*, Hearings Before the Committee on Labor and Human Resources, United States Senate, Washington, septembre 1989.

31. Voir *Workforce 2000 : The Canadian Scenario*, Emploi et Immigration Canada, 1989.

32. Nous n'avons pas fait l'analyse de la participation au marché du travail des personnes âgées de 65 ans ou plus. Malgré l'abolition de la retraite obligatoire à cet âge, leur taux d'activité a eu tendance à baisser pendant les années 80. S'élevant à 6,8 % en 1981, celui-ci n'était plus que de 5,9 % en 1989. Les faibles effectifs de personnes actives âgées de 65 ans ou plus ne permettent pas d'estimer de façon fiable leur taux de chômage à partir de l'Enquête sur la population active.

33. Rappelons que le taux de chômage de l'ensemble de la population active âgée de 15 à 64 ans était de 9,7 % en 1979 et de 9,4 % en 1989.

34. À l'exception de certaines industries comme celle du vêtement, où domine la main-d'oeuvre féminine. Une étude sur les travailleurs licenciés au Canada entre 1981 et 1984 a démontré que les licenciements ont été proportionnellement beaucoup plus nombreux chez les travailleurs des mines, des forêts, de la construction et des industries manufacturières. Le risque de perdre un emploi a été également plus élevé que la moyenne dans le commerce de gros ou de détail, les services aux entreprises et les services de communication. Il a été beaucoup plus bas que la moyenne dans les autres types de services.

    Les travailleurs plus âgés ont été relativement moins nombreux que les plus jeunes à être touchés par les licenciements, probablement à cause de leur ancienneté en emploi. Par contre, les travailleurs âgés qui ont été licenciés ont eu beaucoup plus de difficulté à se trouver un emploi. Plusieurs ont quitté la population active. Parmi ceux qui sont demeurés sur le marché du travail, 34 % étaient en chômage en janvier 1986.

    Voir à ce sujet :

    Garnet PICOT et Ted WANNELL. *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne*, La population active, mars 1987, Statistique Canada. Cat 71-001.

    Paul-Martel ROY. *Aspects dynamiques du marché du travail au Québec*, Relations industrielles, vol. 45, no 2, 1990, p. 283-298.

35. L'enquête sur la population active ne permet pas d'isoler spécifiquement les 55-64 ans quant au taux de scolarité et à la situation sur le marché du travail.

36. À cause du trop petit nombre d'observation,il n'est pas possible de présenter des estimations fiables du taux de chômage 45-64 ans ayant fait des études post-secondaires ou universitaires. Les taux de chômage donnés ici le sont à titre indicatif seulement.

CHAPITRE

3

Modernisation des entreprises et formation des ressources humaines

Les entreprises québécoises feront face à la fois à plus d'opportunités et à plus de menaces dans le contexte de globalisation des marchés. Plusieurs d'entre-elles devront revoir leur mission et leurs stratégies pour assurer leur croissance dans ce contexte plus concurrentiel.

En plus de développer une meilleure connaissance des marchés, les entreprises devront accroître leur effort en matière d'innovation technologique, que ce soit par des activités en recherche-développement ou par le recours à des transferts de technologie. Ces efforts supplémentaires exigeront des compétences accrues de la part des gestionnaires qui feront face à des choix difficiles.

Confrontées à une plus forte concurrence, le succès des entreprises innovantes reposera de façon croissante sur une meilleure mobilisation des compétences de toutes les personnes qui y travaillent. Les programmes de gestion intégrale de la qualité mis en œuvre dans un certain nombre d'entreprises reposent sur cette mobilisation de tous les travailleurs qui cherchent à améliorer constamment les produits ou services de l'entreprise.

Le développement des compétences est un élément clé de la stratégie de ces entreprises qui se dotent de programmes de formation de leurs ressources humaines. Les différentes enquêtes menées au Canada et au Québec ont cependant démontré que l'ampleur des efforts de formation structurée varie beaucoup selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. Parmi les petites et moyennes entreprises, la formation sur le tas est souvent le seul type de formation donnée aux employés. Ayant moins de ressources que les grandes entreprises, les PME éprouvent plus de difficultés à entreprendre des activités de formation organisée.

LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DEVANT L'OUVERTURE DES MARCHÉS

L'environnement concurrentiel dans lequel opèrent les entreprises s'est profondément transformé durant la dernière décennie, sous l'influence de divers facteurs comme l'évolution technologique, l'ouverture des frontières nationales aux entreprises étrangères ou l'évolution des besoins et des goûts de consommateurs de plus en plus exigeants. Les fusions et acquisitions d'entreprises et les alliances intercontinentales durant les dernières années s'expliquent par la nécessité de s'adapter à un environnement concurrentiel plus ouvert.

Les caractéristiques de cette concurrence varient grandement d'un secteur à l'autre. Les entreprises vouées à la transformation des ressources tirent leur principal avantage concurrentiel de la disponibilité de ressources abondantes et d'investissements massifs dans la modernisation de leurs équipements pour produire à meilleur coût. Dans les secteurs manufacturiers de haute technologie, comme l'industrie pharmaceutique ou électronique, l'intensité et la qualité des efforts en recherche et développement pour créer de nouveaux produits ou améliorer des produits existants constituent une variable clé de la compétitivité. Pour certains secteurs d'activité plus traditionnels comme l'industrie de la mode ou l'industrie du meuble, l'innovation au niveau du design et la sensibilité face aux goûts changeants des consommateurs jouent un rôle prépondérant dans le succès des entreprises. La sensibilité aux besoins des clients est également un atout majeur pour plusieurs entreprises de services destinés aux consommateurs.

Dans le contexte d'une concurrence accrue à l'échelle continentale et mondiale au cours des années 90, les entreprises québécoises se verront confronter à un environnement économique instable marqué par de nouvelles opportunités et de nouvelles menaces. Avec la suppression progressive des barrières tarifaires entre le Canada et les États-Unis, plusieurs entreprises offrant des produits de milieu ou de bas de gamme deviendront par exemple probablement plus vulnérables aux assauts des entreprises américaines, souvent dotées de capacités de production largement supérieures. Les entreprises qui développent des produits haut de gamme destinés à des segments de marché très étroits, qui peuvent difficilement être rentables à l'intérieur des marchés québécois ou canadiens à cause de leur petite taille, pourront par contre bénéficier de la plus grande ouverture du marché américain.

Plusieurs entreprises québécoises vont revoir leur mission et leurs stratégies pour répondre aux exigences de ce nouvel environnement économique. Certaines entreprises qui œuvrent sur des marchés locaux ou régionaux pourront décider de ne rien changer à leur fonctionnement, s'estimant peu menacées par l'ouverture des marchés. Prévoyant une concurrence accrue sur leur marché habituel, d'autres entreprises décideront par contre d'y accroître leur effort en tirant avantage de leurs acquis par rapport à la nouvelle concurrence, en offrant par exemple un service plus personnalisé à leur clientèle. D'autres enfin choisiront de saisir les nouvelles opportunités qui se présenteront sur le marché nord-américain en mettant en œuvre des stratégies de pénétration de nouveaux marchés. Ces entreprises devront être en mesure d'établir un diagnostic très

précis des opportunités et menaces présentes dans ces marchés. S'il offre de nouvelles opportunités, le traité de libre-échange ne signifie pas pour autant l'ouverture d'un vaste marché homogène. Tant dans la conception de leur produit que dans leurs méthodes de mise en marché, les entreprises qui prendront la décision d'exporter devront s'adapter aux caractéristiques des différents marchés locaux ou régionaux. Ceux-ci peuvent se différencier autant au niveau des habitudes de consommation, variables selon la composition socio-économique ou socio-culturelle de leur population, qu'à celui des lois ou règlements spécifiques à chaque État ou localité[1].

L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Comme nous venons de le voir, la place et l'importance relative de l'innovation technologique varient selon les secteurs d'activité et les entreprises. S'il n'est pas le seul type d'innovation, le niveau global d'innovation technologique pour l'ensemble de l'économie est cependant un élément décisif dans la compétitivité des sociétés industrielles avancées.

— LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT

Le Québec a effectué un rattrapage considérable en matière de Recherche et Développement depuis la fin des années 70. L'effort relatif en R-D, mesuré en pourcentage du PIB, est passé de 0,84 % en 1979 à 1,33 % en 1985[2]. L'effort du Québec se comparait alors à la moyenne canadienne, qui s'élevait à 1,36 % et se situait très légèrement au-dessus de la médiane des pays membres de l'OCDE. Mais le Québec, comme le Canada, se situait tout de même loin derrière la plupart des principaux pays industrialisés. En 1985, les dépenses en R-D mesurées en pourcentage du PIB atteignaient 2,31 % en France, 2,33 % au Royaume-Uni, 2,62 % au Japon, 2,66 % en Allemagne et 2,83 % aux États-Unis[3]. La Suède, dont la taille est comparable à celle du Québec, consacrait 2,79 % de son PIB à la R-D, soit autant que les grandes puissances industrielles[4].

L'effort du secteur privé québécois atteignait quant à lui 0,73 % du PIB en 1985-1986. Cet effort était alors de seulement 0,68 % au Canada mais il équivalait à environ 2,00 % du PIB aux États-Unis, au Japon, en Suède et en Allemagne[5]. Selon les données du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, un nombre limité d'entreprises québécoises, soit environ 400 entreprises, consentent de façon plus ou moins régulière des efforts en R-D[6]. Plusieurs dirigeants de PME considèrent que la R-D est plutôt le domaine des grandes entreprises, des centres de recherche ou des universités, et ils croient que leur entreprise n'a pas des moyens financiers suffisants pour mettre sur pied une infrastructure de recherche. Certaines PME décident quand même de s'engager dans un effort de R-D, en collaborant avec des organismes comme le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ), qui les assiste dans l'amélioration ou le développement de produits ou de procédés de fabrication.

— LES TRANSFERTS DE TECHNOLOGIE

Pour les PME innovatrices, une solution moins coûteuse et moins risquée consiste cependant à avoir recours au transfert de technologie. Un premier type de transfert consiste à acquérir sous licence une techno-

logie étrangère. Selon l'évaluation du MICT publiée en 1987, moins de 7 % des propriétaires de PME y avaient alors eu recours, la majorité d'entre eux comptant plutôt sur les centres de recherche publics ou universitaires[7]. Un certain nombre d'organismes ont pour mandat de servir de pont entre les centres de recherche et les entreprises[8].

— L'AUTOMATISATION ET L'INFORMATISATION DES ENTREPRISES

Au Québec comme au Canada, les applications de la bureautique ont connu un rythme de diffusion accéléré au cours des années 80. Une étude du Conseil économique du Canada a ainsi montré qu'entre 1980 et 1985, 64,6 % des entreprises canadiennes avaient investi en bureautique[9]. Une autre étude réalisé en 1985 par le Centre de recherche en gestion de l'UQAM estimait pour sa part que 80 % des entreprises québécoises possédaient alors de l'équipement informatique. La très grande majorité des applications utilisées étaient liées à la bureautique[10].

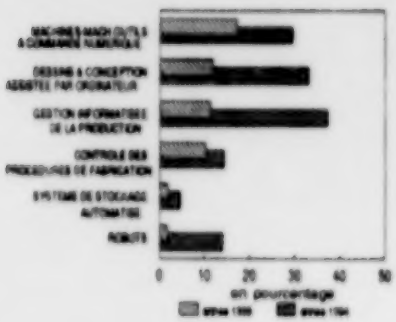
Les techniques de productique, dont les coûts d'implantation sont généralement beaucoup plus élevés, n'ont pas connu une aussi grande diffusion. Dans l'ensemble du secteur manufacturier, où se concentre la grande majorité de ce type d'investissement[11], 43,0 % des entreprises canadiennes ont fait état de changements technologiques liés à la productique entre 1980 et 1985[12]. Diverses comparaisons internationales démontrent que, face aux autres grands pays industrialisés, le taux de pénétration de ces technologies accuse un retard important[13].

L'enquête sur l'utilisation des technologies de fabrication, réalisée par Statistique Canada en 1987 a par ailleurs montré que le taux de pénétration des principales technologies de productique au Québec était largement inférieur à ce qu'on pouvait observer en Ontario, à l'exception de la Conception assistée par ordinateur (CAO), où le Québec se compare avantageusement[14]. L'écart s'explique en bonne partie par l'importance moins grande, au Québec, des secteurs qui privilégient ces technologies. L'Ontario comprend, par exemple, 65 % de l'emploi canadien dans les quatre principaux secteurs utilisateurs de machines outils à commandes numériques (MOCN) : transport, produits métalliques, machinerie, produits électriques et électroniques. Cette province détient ainsi 64 % du parc canadien de MOCN, alors que le Québec en compte 21 %[15].

Si l'on se fie aux intentions d'investissement manifestées par les dirigeants de 400 entreprises québécoises lors d'une enquête menée entre janvier et juin 1989 par l'Association CAO/FAO du Québec, les nouvelles technologies de productique devraient cependant connaître une diffusion accélérée au cours des prochaines années[16].

On peut voir ainsi au graphique 3.1 que le taux de pénétration des MOCN pourrait passer de 17,2 % à 29,6 % d'ici 1994 dans l'ensemble des entreprises faisant partie des huit secteurs d'activité retenus pour l'enquête : plastiques et composites, textiles, meuble et bois ouvré, vêtement, matériel de transport, produits métalliques, produits mécaniques, produits électriques et électroniques.

Graphique 3.1
TAUX DE PÉNÉTRATION DES TECHNOLOGIES DE PRODUCTIQUE EN 1989 ET SELON LES INTENTIONS D'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES EN 1994, QUÉBEC
(en pourcentage)



La gestion informatisée de la production pourrait quant à elle s'ériger au premier rang des techniques de productique, avec un taux de pénétration qui passerait de 11,3 % à 37,3 %, suivie par le dessin et la conception assistés par ordinateur, qui pourraient se retrouver dans 33,1 % des entreprises en 1994. Le contrôle des procédés de fabrication devrait connaître une diffusion beaucoup plus lente. Le taux de pénétration dans ce cas devrait augmenter de 10,3 % à 14,3 %.

Les technologies de stockage automatisé et les robots sont actuellement présents dans une infime minorité d'entreprises. Le stockage automatisé, présent dans seulement 1,9 % des entreprises en 1989, pourrait se retrouver dans 4,7 % de celles-ci d'ici 1994. Les robots devraient connaître une diffusion plus rapide, leur taux de pénétration passant de seulement 1,8 % à 14,1 %. Cette augmentation devrait prendre place surtout au sein des petites et moyennes entreprises.

LES TRANSFORMATIONS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

— DÉQUALIFICATION OU REQUALIFICATION DU TRAVAIL

L'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises s'accompagne le plus souvent de changements importants dans le contenu des tâches, la charge de travail et les conditions de travail. Un certain nombre d'études sur l'impact des nouvelles technologies démontrent cependant que la nature et l'importance de ces changements ne sont pas exclusivement liées aux contraintes technologiques.

Une étude réalisée en 1987 par le Ministère du Travail et le Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, sur l'impact de la machine à commande numérique et des robots dans 10 entreprises québécoises a par exemple démontré que l'implantation de ces technologies a eu des impacts variables selon les entreprises[17]. Cette étude a montré notamment que l'introduction de MOCN dans les entreprises peut aller de pair aussi bien avec une parcellisation du travail et une banalisation des savoir-faire qu'avec un processus de requalification visant la polyvalence des travailleurs.

Effectué le plus souvent par une seule personne dans le cas de la machine-outil classique, le travail peut être divisé, dans les ateliers utilisant des MOCN, en quatre opérations principales auxquelles correspondent autant d'individus différents : la programmation, la préparation du travail et des outils, la surveillance et le contrôle de l'usinage, l'entretien. Dans sept entreprises sur les dix qui ont été étudiées, la fonction programma-

tion a été ainsi réservée à des programmeurs intégrés au bureau des méthodes. À l'exception de deux entreprises, l'opérateur a alors été exclu des activités de programmation. Dans les trois autres entreprises, la tâche de programmation a par contre été assumée au sein de l'atelier par un chef d'équipe en collaboration avec les opérateurs-machinistes. Ceux-ci sont habituellement des travailleurs expérimentés sur des machines-outils traditionnelles qui ont évité la déqualification grâce au recyclage. Ils sont généralement assistés par des jeunes opérateurs dont la tâche se limite à la surveillance et au contrôle de l'usinage.

Selon cette étude, les ateliers de fabrication numérique des grandes entreprises semblent se caractériser par la séparation de la fonction programmation. Au sein des petites et moyennes entreprises, on retrouve par contre un certain "glissement" de cette fonction du côté des opérateurs eux-mêmes[18]. Il est possible qu'à cause d'effectifs plus réduits, certaines PME soient moins portées à parcelliser le travail, devant compter plus que les grandes entreprises sur la polyvalence de leurs employés.

L'analyse de trois entreprises où l'on retrouve des robots a aussi montré l'importance des choix de l'entreprise quant à l'impact des changements technologiques sur l'organisation du travail. Dans deux de ces entreprises, l'opérateur a reçu une formation approfondie en robotique et assume la fonction de programmeur. Ces entreprises ont adopté une organisation flexible du travail axé sur la polyvalence des employés. Dans la troisième entreprise toutefois, la conception est rigoureusement séparée de l'exécution et ce sont des ingénieurs qui réalisent la programmation[19].

Des constatations similaires ont été faites dans des entreprises de services. Une étude de l'IRAT[20] sur la formation en entreprise dans le secteur tertiaire a montré par exemple que si certaines entreprises continuent de privilégier une organisation du travail fondée sur la multiplication de tâches parcellisées, d'autres entreprises engagées dans un processus d'innovation technologique ont choisi de réorganiser le travail en développement la polyvalence des employés[21]. Des cinq entreprises d'assurance qui ont été étudiées, deux entreprises ont décidé de décloisonner les tâches. Une entreprise a choisi de briser la spécialisation des personnes par lignes de produits alors que l'autre a décidé d'enrichir le travail des employés de bureau en leur donnant la responsabilité de dossiers où ils devaient assumer certaines tâches d'analyse jusqu'alors réservées aux techniciens et techniciennes.

— LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Parce que la plus forte compétition sur des marchés en évolution rapide les oblige à améliorer constamment la productivité du travail et la qualité de leurs produits, un nombre croissant d'entreprises doivent s'engager dans un processus continu de revitalisation de leurs activités, qui doit reposer sur la motivation, la créativité et la compétence des employés.

En plus de redéfinir le contenu des emplois, les entreprises qui choisissent de revaloriser leurs ressources humaines peuvent avoir recours à diverses formes d'innovations

organisationnelles pour favoriser la participation des travailleurs : groupes de travail semi-autonomes, cercles de qualité, comités conjoints employeurs-employés, régimes de participation aux bénéfices ou aux gains de productivité.

Ces innovations organisationnelles se retrouvent notamment dans certains secteurs de haute technologie comme l'industrie automobile, l'aéronautique et les industries de produits électriques et électroniques, qui se sont engagés sur la voie de la qualité totale. Plusieurs entreprises de ces secteurs ont instauré la gestion intégrale de la qualité, constituée d'activités préventives visant à prévoir, ou du moins à identifier le plus rapidement possible, les problèmes pour pouvoir minimiser les coûts liés à la non-qualité.

Pour que cela soit possible, l'effort doit porter sur toutes les activités de l'entreprise. La gestion intégrale de la qualité dépasse même les limites de l'entreprise pour inclure ses partenaires externes, fournisseurs, distributeurs, transporteurs et détaillants. Elle considère en effet tous les intervenants, autant internes qu'externes, comme faisant partie d'une chaîne ininterrompue de clients-fournisseurs de produits ou de services, chacun étant à la fois le client d'un centre d'activité et le fournisseur d'un autre centre d'activité. Pour se qualifier comme sous-traitant auprès des grandes entreprises de ces secteurs qui ont instauré la gestion intégrale de la qualité, les PME québécoises doivent prouver au donneur d'ordre que toutes leurs activités satisfont aux exigences de la qualité totale. Elles doivent ainsi être en mesure de livrer "juste à temps" des composantes qui pourront être incorporées au produit fini du donneur d'ordre, sans rejet.

Les entreprises qui se sont engagées sur la voie de la qualité totale ont dû adopter de nouvelles pratiques de gestion de leurs ressources humaines pour favoriser la participation de tous aux projets de l'entreprise. Par exemple, depuis l'adoption de l'objectif zéro-défaut, les employés de chez IBM ont acquis un plus grand contrôle sur leur travail, et ils peuvent même contribuer à la définition des procédures de fabrication en vue de détecter aussitôt que possible les problèmes de qualité. Cette nouvelle approche a donné des résultats spectaculaires : à l'usine IBM de Bromont, la proportion de pièces conformes est passée de 85 % à 99 % entre 1980 et 1987[20].

Chez Rona-Dismat, qui a introduit un programme de gestion intégrale de la qualité lors de l'ouverture de son centre de distribution de Québec en 1986, une bonne part des décisions de gestion sont réglées par les employés constitués en comités de gestion. Ceux-ci ont un pouvoir décisionnel notamment quant à l'ouverture de postes, aux mutations et à la rotation des tâches. À l'usine montréalaise de CAMCO qui fabrique des appareils électroménagers, on a eu recours à une diminution du nombre de paliers hiérarchiques et à une décentralisation du contrôle de la qualité et de la prise de décision, par la mise sur pied de groupes de production et de cercles de qualité auxquels participent les fournisseurs. Entre 1985 et 1988, la production moyenne par employé a augmenté de 37 %.[21]

L'introduction de la gestion intégrale de la qualité à l'usine de la Générale Élec-

trique, située à Bromont, a par ailleurs donné lieu à un système de rémunération favorisant la rotation des employés dans différents modules de travail. Chaque fois qu'un employé a réussi un module, il est rémunéré pour les compétences acquises. La planification quotidienne des opérations, l'inspection, le contrôle de qualité et la formation des nouveaux venus sont assurés par les travailleurs qui effectuent aussi les enquêtes salariales annuelles nécessaires à l'ajustement du système de rémunération. Selon le plan de partage des gains de l'entreprise, les économies réalisées par celle-ci suite à une hausse du niveau de productivité ou d'une réduction des coûts d'opération sont partagés également par les cadres et les employés. Faisant une large place à la formation, la gestion intégrale de la qualité de l'usine a permis de réduire le pourcentage de pertes de fabrication, qui est passé de 7 % à 2 % entre 1984 et 1988.[24]

LES ACTIVITÉS DE FORMATION EN ENTREPRISE

— LA FORMATION EN COURS DE TRAVAIL

En tant que mode traditionnellement privilégié de formation au sein des petites et moyennes entreprises, la formation en cours de travail, communément appelée formation sur le tas, peut dans certains cas être une activité très qualifiante, notamment lorsque le travail offre des possibilités d'évolution du simple au complexe. On peut trouver de tels cas dans les sociétés de services aux entreprises, qui offrent des services professionnels en recherche, en informatique ou en conception assistée par ordinateur, où le travail lui-même est un processus continu d'apprentissage permettant à une jeune recrue de se perfectionner au contact des professionnels les plus expérimentés, en accomplissant des travaux de plus en plus difficiles. Le temps nécessaire pour acquérir un certain niveau d'expertise est alors relativement long, et il représente une charge que l'entreprise considère habituellement dans l'établissement de son coût de revient et de la progression salariale de ses employés.

Mais l'apprentissage sur le tas consiste souvent en l'apprentissage de quelques gestes de routine, immédiatement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche précise. Dans les secteurs manufacturiers à forte intensité de main-d'œuvre, de même que dans certains services, comme le commerce de détail ou la restauration, ce phénomène est lié traditionnellement à un certain type de gestion de la main-d'œuvre. Ces entreprises offrent habituellement des emplois plus précaires, à faible salaire et sans possibilité de promotion. Compte tenu de l'instabilité de leur main-d'œuvre, souvent liée à des fortes variations de leur niveau d'activité, l'effort de formation s'y limite le plus souvent à une courte initiation des nouveaux employés lors de l'embauche, suivie d'un apprentissage sur le tas de tâches simples.

Cette forme de gestion des ressources humaines est néanmoins de plus en plus difficile à maintenir dans les industries manufacturières traditionnelles. Malgré leurs faibles salaires, ces industries ont du mal à rivaliser avec les industries des pays nouvellement industrialisés, qui peuvent compter sur des coûts de main-d'œuvre minimes. Les industries québécoises les plus dynamiques au sein de ces secteurs traditionnels réussissent souvent à croître en délaissant la production

en grande série de produits bas de gamme pour des créneaux particuliers où le design, la qualité de fabrication et la capacité de produire des petites séries adaptées aux besoins des consommateurs les plus exigeants sont les principaux atouts face aux produits d'importation.

Comme les entreprises des secteurs de pointe œuvrant sur des marchés qui se transforment rapidement, les entreprises dynamiques des secteurs traditionnels élaborent des stratégies de marché leur permettant de développer et de commercialiser efficacement de nouveaux produits qui répondent aux besoins des consommateurs. Certaines d'entre elles s'engagent dans un processus accéléré de modernisation technologique en introduisant notamment des outils de conception et de fabrication assistée par ordinateur. C'est le cas notamment dans les industries du meuble et articles d'ameublement, et dans les industries du bois, où le taux de pénétration des technologies de dessin et conception assistée par ordinateur pourrait passer de 5,2 % à 34,5 % d'ici à 1994, selon les intentions d'investissement mentionnées par les entreprises lors de l'enquête de l'Association CAO/FAO. Le taux de pénétration des MOCN pourrait augmenter quant à lui de 19,8 % à 31,0 %[26].

Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne du savoir des travailleurs les plus expérimentés vers les plus jeunes.

— LA FORMATION ORGANISÉE

Plusieurs de ces entreprises sont donc amenées à s'engager dans des efforts de formation plus structurés. Ces activités doivent évidemment permettre l'actualisation des connaissances chez les personnes les plus directement touchées par les changements technologiques. Dans plusieurs cas, les employés qui ont acquis un savoir-faire empirique doivent acquérir des connaissances plus théoriques, nécessitées par les nouveaux procédés de travail.

Elles s'adressent également aux gestionnaires qui ont à gérer des changements dans l'organisation du travail. Dans beaucoup d'entreprises manufacturières, les contremaîtres ont été choisis parmi les travailleurs à la production. Malgré leur connaissance approfondie des activités de production, ils ont souvent de la difficulté à gérer des transformations importantes dans les procédés de production et doivent améliorer leurs compétences en gestion des ressources humaines[27].

Dans le contexte de concurrence accrue sur les marchés, ces activités de formation doivent aussi souvent aider au développement des services commerciaux de l'entreprise, en incluant par exemple des efforts de formation à l'exportation et de formation en technique de vente. Dans certaines entreprises, comme celles qui fabriquent de la machinerie et du matériel industriel, une grande proportion des employés du service de vente proviennent des départements d'ingénierie et ne connaissent pas les techniques de vente[27]. Par contre, dans d'autres entreprises, les

vendeurs recrutés surtout à l'extérieur n'ont pas une connaissance assez approfondie des procédés de production.

Misant beaucoup sur la compétence de leurs ressources humaines, les grandes entreprises québécoises qui œuvrent dans des secteurs de pointe se sont déjà dotées de programmes de formation qui dépassent souvent la simple formation technique. À l'usine IBM de Bromont, on offre ainsi autant la formation à l'analyse de problèmes, à la prise de décisions et à la conduite de réunions que la formation de nature plus technique comme les cours d'initiation aux méthodes statistiques de contrôle de la qualité. Le concept de maillage, mis en œuvre dans ses rapports avec ses clients et fournisseurs, est repris par l'entreprise en matière de formation. L'entreprise collabore avec les cégeps et les universités pour concevoir des cours à l'intention de ses employés. Certains de ces cours, comme celui sur le traitement des eaux usées industrielles, peuvent ensuite être offerts à un plus large public.[28]

Parce que la nécessité d'innover en produits et en procédés de production est constante dans les secteurs de pointe, la formation continue est un outil indispensable de leur compétitivité. Dans ces entreprises, l'importance de la formation continue est liée au très haut niveau de qualification de leur ressources humaines, dont une part croissante travaille dans les services de marketing, d'ingénierie et de recherche-développement. La planification à long terme de la carrière des employés y est souvent considéré comme un élément important du développement de l'entreprise. Allié à une politique de promotion dans le cadre d'un plan global de développement des ressources humaines, la politique de formation devient alors un instrument favorisant la mobilité interne dans l'entreprise.

Il semble cependant que dans la majorité des cas, les activités organisées de formation en entreprise soient surtout de nature adaptative. C'est du moins ce qu'a constaté l'étude précitée de l'IRAT sur les activités de formation dans le secteur tertiaire[29]. Cette étude constate en effet que si les activités organisées de formation ont semblé s'ouvrir aux catégories d'emplois moins qualifiées au cours des années 80, sous l'impact des changements technologiques, elles ont cependant surtout cherché à répondre à des besoins ponctuels.

Les activités organisées de formation dans les entreprises étudiées ont majoritairement comme objectif l'adaptation des différentes catégories d'emploi à leurs postes de travail. Elles sont centrées sur l'acquisition de connaissances ou d'habilités spécifiques nécessaires par suite de changements technologiques et de transformations dans les méthodes de travail. La formation est de courte durée, variant de quelques heures à quelques jours, et vise une adaptation rapide aux changements. La nature des activités de formation se différencie souvent selon la catégorie d'employés : seul le personnel cadre ou hautement qualifié bénéficie d'activités de formation visant le développement d'aptitudes plus larges.

Pour les emplois moins qualifiés, les entreprises préfèrent généralement confier les activités de formation plus large à des organismes externes de formation, privés ou publics. Même pour les catégories d'emplois

qualifiés, le recours à des organismes externes peut s'avérer nécessaire quand l'entreprise n'a pas les moyens d'organiser elles-mêmes de telles activités. C'est le cas notamment de la grande majorité des petites et moyennes entreprises.

Selon les contraintes de l'entreprise et le type d'organisation du travail qui y prévaut, la nature des activités organisées de formation en entreprise peut donc varier grandement, à l'instar de la formation sur le tas. Ces activités de formation peuvent être adaptatives, centrées sur l'acquisition de compétences relativement étroites, ou alors elles peuvent être plus larges et s'insérer dans une stratégie globale de développement des compétences. Cette dernière situation se retrouve surtout dans les entreprises qui favorisent la polyvalence des employés alors que la prééminence de la formation adaptative est généralement reliée à une organisation parcellisée du travail.

LA MESURE DE L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES

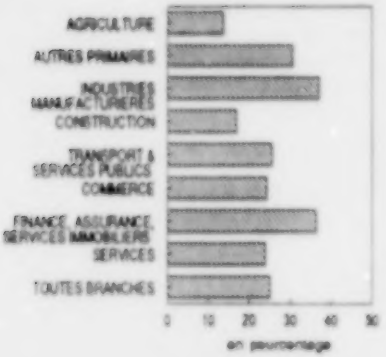
Il est malheureusement très difficile de mesurer l'effort actuel de formation de l'ensemble des entreprises québécoises. Au Québec comme au Canada, le régime fiscal ne prévoyait pas, jusqu'en avril 1990, de traitement particulier pour les dépenses de formation, d'où l'inexistence de données de administratives sur la formation. Les informations des programmes publics de soutien à la formation en entreprise ne concernent quant à elles que les entreprises participantes. En conséquence, dans la mesure où la formation de la main-d'œuvre deviendra un élément important de la performance économique du Québec au cours des années 90, il serait urgent de mettre en place un système d'information qui permette de mieux connaître la situation au cours des années à venir. Ce système d'information devrait être en mesure d'évaluer les progrès accomplis, d'identifier les principales difficultés, et d'évaluer la pertinence des interventions publiques ou privées en matière de formation.

— Au Canada

Pour évaluer l'ampleur de l'effort de formation des entreprises, on peut toutefois se référer à un certain nombre d'enquêtes qui ont été réalisées au cours des années 80. Au Canada, la plus grande enquête réalisée au cours des dernières années a eu lieu en 1984-1985, sous l'égide du ministère de l'Emploi et de l'Immigration[30]. Menée auprès de 7 652 établissements, elle avait pour but d'évaluer l'importance des programmes officiels de formation dans l'industrie. Cette formation devait comporter un plan établi et elle pouvait comprendre de la formation générale, de spécialisation ou de perfectionnement donnée par un moniteur.

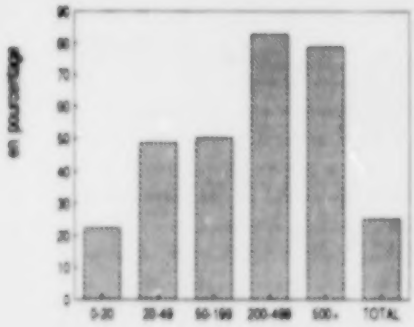
L'enquête a révélé que seulement 25,2 % des établissements offraient un programme officiel de formation au Canada. La situation était cependant très différente selon le secteur d'activité. Les programmes de formation étaient beaucoup plus fréquents dans les industries manufacturières, dans les finances, assurances et affaires immobilières, de même que dans les industries du secteur primaire, excluant l'agriculture. Les secteurs les plus défavorisés étaient l'agriculture, l'industrie de la construction, le commerce et les services. *(graphique 3.2)*

Graphique 3.2
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ, CANADA, 1984 - 1985 (pourcentage des entreprises)



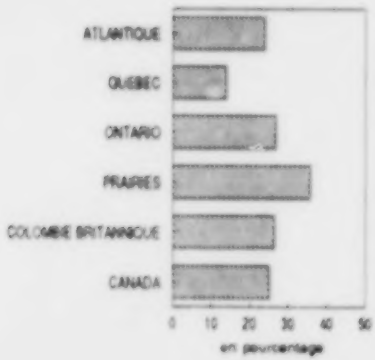
L'enquête a montré également que la fréquence des programmes de formation variait selon la taille des entreprises. Alors qu'environ 80 % des entreprises de 200 employés ou plus avaient un programme de formation, ce pourcentage tombait à environ 50 % chez les entreprises comptant entre 20 et 199 employés, et à seulement 22,4 % chez les entreprises de moins de 20 employés. La moyenne générale, de 25,2 %, reflète la prédominance des petites entreprises au sein de l'ensemble des entreprises. *(graphique 3.3)*

Graphique 3.3
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, CANADA, 1984 - 1985 (pourcentage des entreprises)



La comparaison interprovinciale a montré finalement que les établissements du Québec étaient proportionnellement beaucoup moins nombreux à offrir des programmes officiels de formation. Seulement 14 % d'entre eux offraient de tels programmes, contre 26,9 % en Ontario et 35,8 % dans les provinces des prairies (graphique 3.4). Les entreprises du Québec consacraient en moyenne seulement 570 $ par participant. À l'exception de ceux de la Colombie Britannique, les établissements des autres provinces qui offraient des programmes de formation consacraient plus de 1 000 $ en moyenne par participant.

Graphique 3.4
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA RÉGION, CANADA, 1984 - 1985 (pourcentage des entreprises)



Une autre enquête parainée par Emploi et Immigration Canada a été menée entre novembre 1986 et octobre 1987 auprès de 7 321 entreprises réparties dans l'ensemble du Canada[27]. Elle devait recueillir des informations sur la formation offerte aux employés du secteur privé et visait aussi bien la formation donnée dans un organisme extérieur que la formation organisée dispensée directement par l'entreprise, pourvu que celle-ci paie les frais de scolarité ou offre des congés payés. Les activités de formation en cours de travail, ou formation sur le tas, n'ont cependant pas été mesurées.

Cette enquête a permis d'estimer à 1,4 milliard de dollars la somme totale consacrée par le secteur privé canadien à la formation. Près de la moitié de cette somme, soit 627 millions de dollars, était dépensée par environ 500 entreprises comptant 1 000 employés ou plus. Parmi les grandes entreprises, 92 % offraient des activités de formation organisée. Cette proportion était de 73 % chez les entreprises comptant entre 100 et 499 employés et de 86 % chez celles ayant entre 500 et 999 employés. Elle atteignait seulement 30 % chez les entreprises de moins de 100 employés.

On a par ailleurs demandé aux répondants offrant de la formation si l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux procédés avait fortement accru leurs besoins en matière de formation. Selon les réponses obtenues, les petites entreprises semblent moins touchées par les besoins de formation liés aux nouvelles technologies. Les réponses affirmatives atteignaient en effet 49 % dans les grandes entreprises contre seulement 23 % dans les plus petites. Les pourcentages observés dans les entreprises de taille moyenne étaient respectivement de 30 % et 42 %. L'étude suggère que les petites entreprises sont peut-être moins conscientes des répercussions des nouvelles technologies et que certaines ont plutôt tendance à embaucher du personnel qui possède déjà les compétences désirées.

— AU QUÉBEC

Pour trouver une étude statistique de grande envergure sur la situation de la formation au Québec, il faut remonter à notre connaissance au sondage sur les pratiques de formation en entreprise réalisé par la Commission d'étude sur la formation des adultes, aussi appelée la Commission Jean[28]. Ce sondage visait à tracer un portrait d'ensemble des efforts de formation des entreprises, et il cherchait à mesurer aussi bien les activités de formation sur le tas que les activités plus systématisées de formation pendant ou après les heures de travail, ce

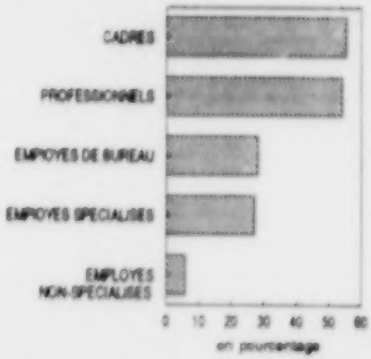
qui incluait les programmes de formation suivis à l'extérieur de l'entreprise, mais payés par celle-ci. Il a été réalisé en 1980-1981 auprès de plus de 1 600 entreprises privées et institutions publiques ou parapubliques. Les organisations retenues dans l'échantillon devaient comprendre 20 employés ou plus.

Certains faits saillants de l'étude de la Commission Jean méritent d'être rappelés, dans la mesure où il n'existe aucune enquête récente d'envergure comparable. Le sondage de la Commission a montré que si la très grande majorité des entreprises publiques, soit 92,8 %, offraient des activités organisées de formation, la présence de telles activités était beaucoup moins fréquente dans le secteur privé, où 76,3 % des entreprises intégrées et 51,5 % des entreprises indépendantes déclaraient offrir des activités organisées de formation. Parmi les entreprises indépendantes, 23,4 % n'offraient que de la formation sur le tas, tandis que 25,1 % n'offraient absolument aucune activité de formation. Les entreprises œuvrant dans le textile, la construction et les services étaient celles où il y avait le moins d'activités organisées de formation.

L'enquête a également fait ressortir l'inégalité d'accès aux activités organisées de formation selon la catégorie socio-professionnelle, puisque 55,0 % des cadres et professionnels ont pu bénéficier d'activités organisées de formation dans les entreprises qui offraient de telles activités, alors que 28,3 % des employés, 27,2 % des employés spécialisés et seulement 5,9 % des employés non spécialisés étaient bénéficiaires de ces activités. *(graphique 3.5)*

Graphique 3.5

ACCÈS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉE PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, (EN POURCENTAGE DES EFFECTIFS DE LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE) QUÉBEC 1981



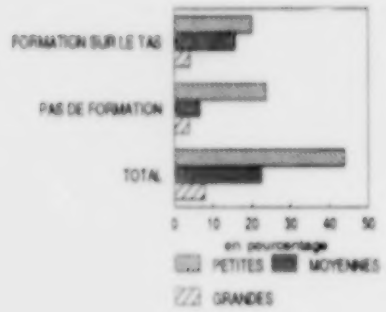
Même si elle excluait les entreprises de moins de vingt employés, l'enquête de la Commission Jean a démontré en outre que les petites entreprises étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses à n'offrir aucune formation à leurs employés, et que parmi celles qui déclaraient en offrir, la formation sur le tas était souvent la seule disponible. Dans les plus grandes entreprises, la formation sur le tas n'était le plus souvent qu'un mode de formation parmi d'autres, qui venait compléter les activités de formation plus structurées. Dans les entreprises de plus de 500 employés, la très grande majorité, soit 92,1 %, offraient de telles activités organisées. Plus des trois quarts offraient à la fois de la formation organisée durant les heures de travail et en dehors des heures de travail[28]. Le pourcentage d'entreprises offrant de la formation organisée tombait à 77,3 % chez les entreprises comptant entre 100 et 499 employés et à 56,1 % chez les entreprises de moins de 100 employés. *(graphique 3.6)*

Graphique 3.6

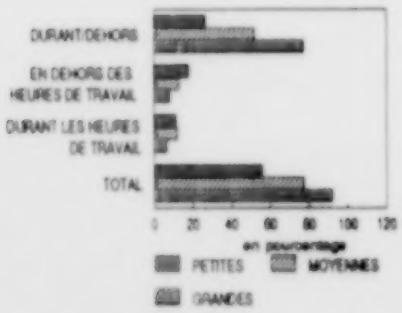
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE TYPE DE FORMATION, QUÉBEC 1981

(en pourcentage de l'ensemble des entreprises)

Entreprises sans formation organisée



Entreprises avec formation organisée



Une recherche plus récente sur les pratiques de formation en entreprise a été réalisée conjointement par la Chambre de Commerce du Montréal métropolitain et la Fondation Ressources-jeunesse[34]. Le sondage a été mené en octobre 1988 auprès de 1 000 entreprises membres de la Chambre de Commerce. Le taux de réponse n'ayant été que de 23 %, les résultats ne sont cependant qu'indicatifs.

Retenons tout de même qu'ils ont démontré eux aussi l'existence d'une différenciation importante des efforts de formation selon la taille des entreprises et les secteurs d'activité. Ainsi, alors que dans l'ensemble, 51 % des entreprises ont déclaré avoir mis en œuvre une politique de formation de leur personnel, de pourcentage n'était que de 34 % chez les petites et moyennes entreprises. L'analyse selon les secteurs a pour sa part démontré le plus grand effort du secteur manufacturier, où 56 % des entreprises ont déclaré allouer un budget à la formation, contre 45 % dans les services et 24 % dans le commerce.

LES ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Les résultats préliminaires d'une enquête sur la gestion des ressources humaines dans les PME, réalisée par une équipe de chercheurs de la Direction de la recherche du MMSRFP, permettent d'évaluer l'effort récent des petites et moyennes entreprises québécoises en matière de formation. L'enquête a été menée auprès de 400 PME entre janvier et avril 1990. Les entreprises échantillonées à partir du fichier des employeurs de la CSST pour la gestion des cotisations d'employeurs proviennent de toutes les régions du Québec. Les entreprises retenues comptent entre 10 et 199 employés dans le secteur manufacturier et entre 10 et 99 employés dans les services.

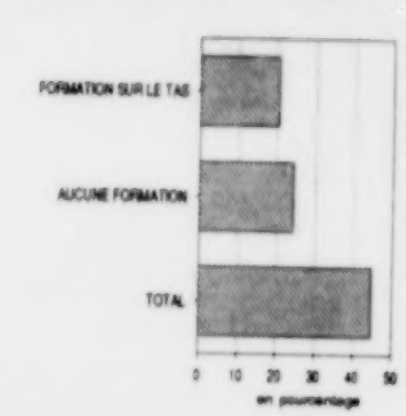
Aucune entreprise n'a été retenue dans le secteur primaire[8].

Cette enquête révèle que 44,7 % des PME québécoises du secteur manufacturier et des services n'offrent aucune activité organisée de formation, 20,4 % n'offrent que de la formation sur le tas alors que 24,3 % n'offrent absolument aucune activité de formation. Une faible majorité d'entreprises, soit 55,1 %, offrent cependant des activités organisées de formation. Environ le quart des entreprises, soit 25,3 %, offrent à la fois des activités organisés de formation pendant les heures de travail et en dehors des heures de travail. *(graphique 3.7)*

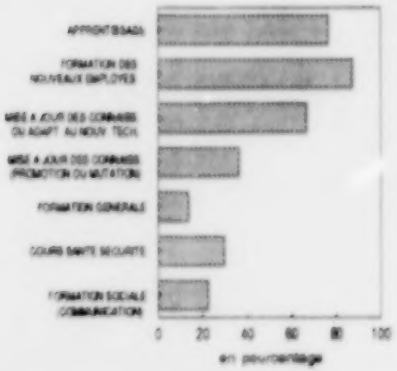
La formation des nouveaux employés domine les activités de formation des entreprises, ce type de formation ayant été offert par 87,6 % d'entre elles en 1989, suivi par l'apprentissage (76,6 %). La mise à jour des connaissances constitue également une activité importante de formation puisqu'elle touche 67,0 % des entreprises. Très peu d'entreprises, soit 13,9 % du total, offrent par contre de la formation générale. *(Graphique 3.8)*

Graphique 3.7

POURCENTAGE DES PME QUI OFFRENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION, PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



Graphique 3.8
POURCENTAGE D'ENTREPRISES OFFRANT DIFFÉRENTS TYPES DE FORMATION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



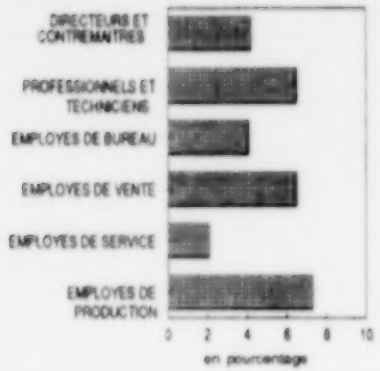
Graphique 3.9
ACCÈS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉE DANS LES PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, QUÉBEC 1989

Comme celle de la Commission Jean, l'enquête sur la GRH a par ailleurs mis en lumière l'inégalité d'accès à la formation organisée pour les différentes catégories socio-professionnelles. On peut voir au graphique 3.9 que 26,9 % des professionnels et techniciens ont bénéficié d'activités organisées de formation au cours de l'année financière 1989. Ils viennent ainsi au premier rang des différents groupes socio-professionnels quant au taux de participation à des activités organisées de formation. Les employés de vente arrivent au deuxième rang avec 22,8 %, devant les directeurs et contremaîtres, dont le taux de participation s'élève à 16,5 %. Ils sont suivis d'assez près par les employés de bureau (15,5 %) et de service (13,4 %). Les employés de production ont eu un accès beaucoup plus limité à la formation organisée. Seulement 8,5 % d'entre eux ont pu en bénéficier, ce qui les placent bien en deçà de la moyenne pour l'ensemble du personnel des entreprises, qui s'élève à 14,0 %.

Le *graphique 3.10* révèle par contre que les employés de production qui ont participé à des activités organisées de formation ont bénéficié d'un plus grand nombre de jours de formation que les autres catégories socio-professionnelles. Ils ont reçu en moyenne 7,3 jours de formation organisée en 1989. Au second rang, on retrouve les professionnels et techniciens, avec 6,5 jours de formation, suivis par les employés de vente, avec 6,4 jours.

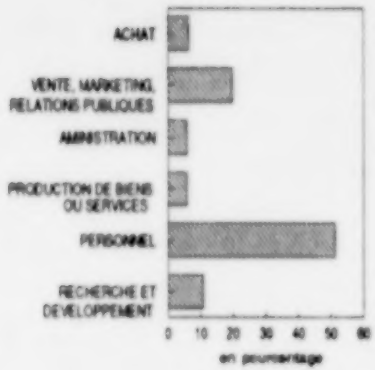
Graphique 3.10

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR EMPLOYÉ PARTICIPANT, POUR CHAQUE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC 1989



Graphique 3.11

DOMAINES DE GESTION PRÉSENTANT LE PLUS DE DIFFICULTÉS. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



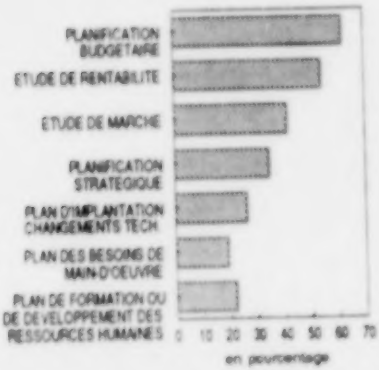
LES DIFFICULTÉS DES PME EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Parmi les différents domaines de gestion, la gestion du personnel a été identifiée comme le domaine comportant le plus de difficultés par 51,3 % des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête sur la GRH[36]. La gestion du personnel vient donc au premier rang des domaines en difficultés, loin devant la gestion des ventes, du marketing et des relations publiques, qui arrive au deuxième rang avec 19,7 %. On retrouve au troisième rang les activités de recherche et développement, identifiées comme principale source de difficulté par 10,8 % des entreprises. *(graphique 3.11)*

Malgré leurs difficultés en gestion du personnel, les entreprises qui décident de faire des plans ou études en gestion des ressources humaines sont peu nombreuses. On peut voir au graphique 3.12 qu'avec les plans ou études relatifs à l'implantation des changements technologiques, la planification des besoins de main-d'œuvre, de formation et de développement des ressources humaines sont faits par une minorité d'entreprises. Seulement 19,3 % planifient leurs besoins en main-d'œuvre tandis que 22,1 % élaborent des plans de formation ou de développement de leurs ressources humaines[37].

Graphique 3.12

POURCENTAGE D'ENTREPRISES AYANT FAIT OU FAIT FAIRE DES PLANS OU ÉTUDES DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE GESTION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



Parmi les entreprises qui ne planifient pas leurs besoins de main-d'œuvre, 37,4 % expliquent cette absence de planification surtout par le fait qu'elles n'ont aucun problème pour trouver les travailleurs dont elles ont besoin alors que 33,5 % expliquent cette absence de planification surtout par la difficulté à prévoir leurs besoins de main-d'œuvre. Le manque de personnel requis est mentionné par 10,4 % des entreprises et le manque de temps par 7,9%[8].

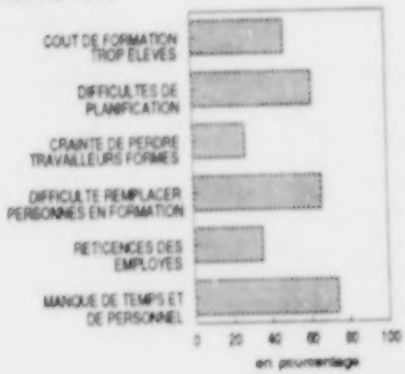
— **LES OBSTACLES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION**

L'enquête a par ailleurs révélé que près du quart des entreprises, soit 24,6 %, voient des difficultés ou obstacles à la réalisation d'activités organisées de formation. Un des obstacles est la crainte de voir les employés nouvellement formés quitter l'entreprise. Dans la mesure où leurs compétences peuvent être mises en valeur ailleurs, certains employés peuvent être tentés de quitter l'entreprise pour une entreprise concurrente où les salaires et les possibilités de carrière sont plus avantageux. Plutôt que de s'engager dans des efforts de formation, certaines entreprises choisissent en effet d'offrir des conditions avantageuses pour attirer des candidats déjà formés.

L'enquête montre cependant que si ce problème touche une proportion non négligeable d'entreprises, soit 27,2 %, il est néanmoins largement dépassé par d'autres difficultés. Au premier rang, on retrouve le manque de temps et de personnel pour planifier et organiser des activités de formation, qui touche 74,2 % des entreprises déclarant éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation organisée. *(graphique 3.13)*

Graphique 3.13

DIFFICULTÉS OU OBSTACLES À LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉES. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



En raison de leur taille, les petites et moyennes entreprises peuvent en effet très difficilement mettre sur pied des structures

propres de formation comme le font les grandes entreprises. Ne possédant généralement pas de gestionnaire des ressources humaines, les décisions en cette matière sont souvent prises par le propriétaire-dirigeant de l'entreprise. Obligé de s'ériger en homme-orchestre, l'entrepreneur est souvent submergé par une foule de problèmes liés aux opérations courantes de son entreprise, ce qui rend très difficile l'élaboration d'une stratégie à long terme qui tiendrait compte du développement de ses ressources humaines.

La tenue de telles activités pendant les heures de travail pose par ailleurs le problème de remplacement des employés qui y sont engagés. Ce problème peut être très important lorsque les activités de formation sont destinées aux employés les plus qualifiés, qui occupent des postes clés dans l'entreprise. Ce problème touche 66,2 % des entreprises qui disent voir des obstacles à la réalisation d'activités de formation organisées.

Les difficultés de planification dues aux variations du niveau d'activité sont également très importantes puisqu'elles touchent 62,8 % des entreprises. Les coûts trop élevés de la formation constituent quant à eux un facteur important pour 48,0 % des entreprises.

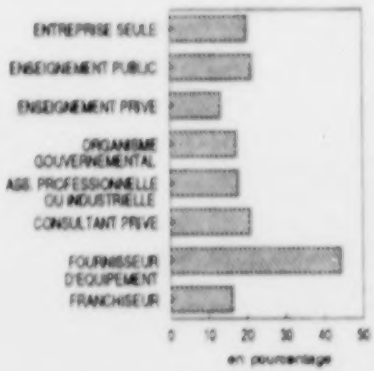
Face à ces difficultés, 53,2 % de l'ensemble des petites et moyennes entreprises disent préférer embaucher du personnel déjà formé plutôt que de recycler le personnel en place. Pour plusieurs entreprises, cette solution se bute cependant à d'importantes difficultés de recrutement. Selon les données de l'enquête sur la GRH, 56 % des petites et moyennes entreprises éprouvent de la difficulté à trouver les personnes dont elles ont besoin.

— LE RECOURS À DES RESSOURCES EXTERNES

Pour résoudre les problèmes posés par la conception et la planification d'activités de formation, une majorité d'entreprises ont par ailleurs recours à des ressources externes. On peut constater en effet au *graphique 3.14* que seulement 20,1 % des entreprises qui offrent de la formation à leurs employés comptent seulement sur leurs propres moyens pour leurs activités de formation.

Graphique 3.14

PRINCIPALES RESSOURCES UTILISÉES POUR SATISFAIRE LES BESOINS DE FORMATION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989



Comme principales ressources externes utilisées par les entreprises, on retrouve en premier lieu les fournisseurs d'équipement, mentionnés par 44,4 % des entreprises. Viennent ensuite les établissements publics d'enseignement (21,4 % des entreprises), les consultants privés (20,9 %).

Les programmes de formation offerts par le gouvernement provincial ou fédéral ont été utilisés par 17,4 % des entreprises. Les associations professionnelles ou industrielles ont quant à elles été utilisées par 17,8 % des entreprises.

On peut signaler à ce propos l'émergence récente d'initiatives privées comme le Groupe de Gestion Concertée des Ressources Humaines, mis sur pied en 1987. Cet organisme regroupe différents partenaires socio-économiques de la région de l'Estrie, vise à élaborer des modèles et des outils d'intervention en gestion des ressources humaines, à partir de l'expertise des entreprises participantes et du résultat d'expérimentation dans des entreprises pilotes.

Toujours en Estrie, des représentants de milieu industriel et scolaire ont par ailleurs mis sur pied un organisme de formation de la main-d'œuvre, la Société de formation industrielle de l'Estrie (SOFIE). Celle-ci élabore des programmes de formation sur mesure, selon les besoins des entreprises. Les activités de formation peuvent avoir lieu dans les locaux mêmes de l'organisme ou en milieu de travail. Grâce à la collaboration des 60 entreprises participantes, le centre de formation de l'organisme dispose d'équipements utilisés en entreprise, qui se retrouvent plus rarement dans les écoles spécialisées[39].

Une telle mise en commun de ressources peut s'étendre à plusieurs activités. Outre leurs efforts en formation et en gestion des ressources humaines, les regroupements d'entreprises peuvent par exemple monter des opérations à l'exportation ou mettre sur pied des projets de recherche et développement. Dans la mesure où les conflits d'intérêt entre firmes concurrentes peuvent être évités, ces regroupements peuvent permettre aux entreprises de s'engager dans des actions qu'elles pourraient difficilement entreprendre individuellement, à cause d'un manque d'expertise ou d'un trop grand risque financier.

L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX

Le Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu a mené en 1988 une consultation auprès de représentants d'employeurs, de salariés et de centrales syndicales sur les impacts prévisibles de l'Accord de libre-échange canado-américain sur la main-d'œuvre et l'emploi[40]. Cette consultation, qui a couvert dix-huit secteurs d'activité économique, a fait ressortir le fait que les partenaires socio-économiques reconnaissent l'importance et la pertinence des programmes actuels d'adaptation de la main-d'œuvre. De façon générale, les personnes consultées ne voient pas l'utilité d'ajouter de nouveaux programmes mais insistent cependant sur l'importance de mettre à jour et de rendre plus accessibles les programmes existants.

Une des constatations principales qui est ressortie de la consultation est que les programmes de main-d'œuvre des gouvernements fédéral et provincial sont souvent peu et mal connus des entreprises, surtout des PME. Un des problèmes majeurs est le grand nombre d'intervenants qui se partagent les responsabilités quant à l'embauche, la formation, le perfectionnement et le maintien en emploi des travailleurs :

« Que ce soit au niveau provincial ou dans les régions, plusieurs représentants des ministères et des établissements publics et privés approchent tour à tour employeurs et salariés dans le but d'estimer, analyser, proposer différentes modalités d'adaptation et de formation de la main-d'œuvre. Les participants à la consultation du MMSR ont insisté sur l'importance d'un guichet unique où employeurs et salariés auront un interlocuteur privilégié, susceptible d'évaluer et de répondre aux besoins exprimés". »

De nombreux intervenants ont par ailleurs souligné la lourdeur administrative de certains programmes. Les PME semblent éprouver plus de difficultés car elles ont peu de ressources pour assurer la mise en place et la gérance de projets réalisés dans le cadre de ces programmes. En formation professionnelle, les intervenants souhaitent que les programmes soient davantage accessibles aux travailleurs en emploi et qu'ils puissent répondre à court terme à des besoins de formation spécifiques. Parce que les besoins de formation peuvent évoluer rapidement et que les PME ont de la difficulté à planifier à long terme la formation de leurs ressources humaines, la flexibilité des interventions est jugée très importante.

Les participants ont également souligné la nécessité d'encourager des approches sectorielles et régionales de l'emploi. On propose ainsi que des comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) sectoriels et régionaux soient formés pour favoriser l'élaboration d'interventions adaptées aux secteurs d'activités et aux régions.

Conclusion

Nous avons vu au cours de ce chapitre que les entreprises québécoises seront confrontées à un environnement économique plus instable au cours des années 90. Avec la suppression progressive des barrières tarifaires entre le Canada et les États-Unis, elles feront face à la fois à plus d'opportunités et à plus de menaces. Les négociations multilatérales dans le cadre du GATT vont également contribuer à une intensification de la concurrence à l'échelle mondiale.

Les entreprises ne seront pas toutes touchées également par le contexte de globalisation des marchés. Les entreprises desservant un marché local relativement isolé de la concurrence étrangère vont être plus nombreuses à ne rien changer à leur fonctionnement, à moins d'une concurrence très forte au niveau local. Les entreprises qui oeuvrent sur des marchés élargis à l'échelle continentale ou mondiale pourront quant à elles décider d'adopter une attitude défensive en cherchant à consolider leur marché habituel. Les plus dynamiques choisiront par contre de saisir les opportunités qui s'offrent à elles à l'étranger. Celles qui ne sont pas déjà présentes sur les marchés d'exportation devront développer leur expertise en marketing international pour pouvoir réussir leurs stratégies de pénétration de nouveaux marchés. Plusieurs d'entre elles devront modifier leurs produits ou services pour les adapter aux goûts et aux besoins de leurs nouvelles clientèles.

L'innovation technologique sera un élément important de la compétitivité des entreprises au cours de la prochaine décennie. Malgré une certaine amélioration pendant les années 80, l'effort du Québec en recherche-développement mesuré en pourcentage du PIB est encore largement inférieur à celui de plusieurs économies industrialisées. Le recours au transfert de technologie, beaucoup moins coûteux et risqué que les activités en R-D est encore le fait d'une minorité d'entreprises.

L'implantation de la bureautique s'est toutefois accélérée, une majorité d'entreprises possédant de l'équipement informatique vers le milieu de la décennie 80. Les techniques de productique, dont les coûts d'implantation sont généralement beaucoup plus élevés, n'ont pas connu une aussi grande diffusion. Le taux de pénétration de ces technologies au Québec est largement inférieur à celui de l'Ontario et de plusieurs autres pays industrialisés. Les nouvelles technologies de productique devraient par contre connaître une diffusion accélérée au cours des prochaines années, selon les intentions d'investissement manifestées par les dirigeants lors d'une enquête menée en 1989.

Pour un nombre croissant d'entreprises, l'implantation de ces nouvelles technologies sera l'occasion d'une remise en question de l'organisation du travail fondée sur la parcellisation des tâches et sur une distinction tranchée entre travail manuel et travail intellectuel. Les études sur l'implantation de nouvelles technologies dans les entreprises ont démontré qu'il n'existe pas de déterminisme technologique rigide. L'introduction de machines-outils à commandes numériques peut ainsi aller de pair aussi bien avec une parcellisation du travail héritée du taylorisme qu'avec un processus de requalification visant la polyvalence des travailleurs.

S'inspirant des entreprises japonaises, de plus en plus d'entreprises nord-américaines et européennes privilégient une organisation du travail fondée sur la polyvalence des travailleurs. Au Québec, on retrouve ces entreprises surtout dans certains secteurs de haute technologie comme l'aéronautique ou les industries de produits électroniques, qui se sont lancées sur la voie de la qualité totale. Mais on les retrouve également dans des entreprises appartenant à des secteurs d'activité plus traditionnels.

L'exemple des entreprises qui ont implanté la gestion stratégique de la qualité montre que le succès des entreprises innovantes reposera de façon croissante sur la pleine mobilisation des compétences de toutes les personnes qui y travaillent. Ces entreprises se dotent d'une nouvelle culture organisationnelle et de nouveaux modes de fonctionnement qui accordent beaucoup plus d'importance à leurs ressources humaines, en élargissant notamment le champ de responsabilité des employés, en décentralisant l'information et en instituant des mécanismes de consultation des employés. Ces entreprises mettent également en place des structures de formation continue à l'intention de leurs employés et de leurs gestionnaires.

Au contraire des grandes entreprises qui ont les moyens de mettre sur pied de telles structures de formation, les petites et moyennes entreprises ont beaucoup de mal à s'engager dans des efforts soutenus de formation. Les enquêtes sur la formation

menées à l'échelle du Canada ou du Québec ont montré que si la grande majorité des grandes entreprises offrent des programmes de formation structurée à leurs employés, les PME n'offrent souvent que de la formation sur le tas. L'apprentissage sur le tas s'avère cependant nettement insuffisant pour les PME engagées dans des efforts de modernisation, qui impliquent souvent une transformation en profondeur des méthodes traditionnelles de travail. Devant la nécessité de développer de nouvelles compétences, ces entreprises ne peuvent plus compter sur la seule diffusion interne du savoir entre les employés et doivent donc programmer des activités de formation organisée.

Certains dirigeants de PME sont réticents toutefois à s'engager dans un effort soutenu de formation de leurs ressources humaines car ils craignent de perdre les personnes nouvellement formées au profit des entreprises concurrentes, dans la mesure où celles-ci peuvent offrir des salaires et des possibilités de carrière plus avantageux.

Même lorsqu'ils veulent s'y engager, les gestionnaires de PME ont souvent beaucoup de mal à mettre sur pied des programmes de formation structurés. Submergés par une foule de problèmes liés aux opérations courantes, il leur est très difficile de planifier des activités de formation à cause des variations souvent imprévisibles du niveau d'activité de leur entreprise. La tenue de telles activités pendant les heures de travail pose également le problème du remplacement des employés qui y sont engagés.

Pour trouver des solutions aux difficiles problèmes de gestion posés par les impératifs de la formation, les dirigeants d'entreprises peuvent avoir recours à certains programmes offerts par les commissions de formation professionnelle. Certains dirigeants ont formé des regroupements d'entreprises ou des regroupements plus larges réunissant différents partenaires socio-économiques dans le but d'élaborer des modèles et des outils d'intervention en gestion des ressources humaines.

NOTES

1. André COUPET et Régean DANCOUSE. «L'impact du libre-échange sur les stratégies de développement de l'entreprise», *Revue Gestion*, vol. 13, no 1, février 1988, p. 6-13.

2. Ministère du Commerce extérieur et du Développement technologique. *La maîtrise de notre avenir technologique, un défi à relever*, plan d'action Québec 1988-1992, juin 1988, p. 22.

3. Ibid, p. 20.

4. Ibid, p. 21.

5. Ibid, p. 24.

6. Ministère de l'Industrie et du Commerce. *Les PME au Québec, État de la situation*, rapport du ministre délégué aux PME, 1987, p. 95.

7. Ibid, p. 95.

8. Le Bureau de valorisation des applications de la recherche (VAR), le Centre d'innovation industrielle de Montréal (CIIM), l'Agence québécoise de valorisation industrielle de la recherche (AQVIR), le Conseil national de recherches du Canada (CNRC), tiré du document précité, p. 86.

9. Conseil économique du Canada. *Innovations, emplois, adaptations*, *Centre d'édition du gouvernement du Canada*, Ministère des Approvisionnements et services, Canada 1987, p. 83.

10. Louis A. LEFEBVRE, Élisabeth LEFEBVRE, Jean DUCHARME. «Les entreprises québécoises et l'informatique : situation actuelle et perspectives futures», *revue Gestion*, vol. 10, no 4, novembre 1985, p. 31-34.

11. Certaines applications liées à la productique peuvent se retrouver dans d'autres secteurs d'activités. Par exemple, la conception assistée par ordinateur (CAO) est présente dans les cabinets d'ingénieurs et d'architectes.

12. Innovations, emplois, adaptations, op. cit., p. 83.

13. Alain GRISÉ, Lucie NOËL et Luc GAGNÉ. *L'informatisation du Québec*, Ministère des communications du Québec, Québec, Les Publications du Québec, 1989, p. 44-48.

14. Ministère du Commerce extérieur et du développement technologique. *La maîtrise de votre avenir technologique, un défi à relever*, 1988, p. 54.

15. Carmelle BENOÎT et Gabriel LAROCHE. *L'impact de la machine à commande numérique et des robots sur l'emploi, les ressources humaines et les conditions de travail*, ministère du Travail et ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, 1987, p. XI.

16. Association CAO/FAO. *Tendance et degré de pénétration. L'automatisation et l'informatisation de la production*, 1989, p. 78.

17. Carmelle BENOÎT et Gabriel LAROCHE, op. cit.

18. Ibid, p. XVI.

19. Ibid. p. XIX.

20. Anne FILION et Colette BERNIER. *La formation en entreprise au Québec dans le secteur tertiaire : [illegible]-stratégiques, enjeux, perspectives*, textes de l'IRAT, no 10, janvier 1989, p. 15.

21. Ibid. p. 10-11.

22. *Revue Commerce*, octobre 1987, p. 119-126.

23. *Revue Commerce*, décembre 1988, p. 38.

24. *Revue Avenir*. Dossier spécial sur la qualité totale réalisé avec la collaboration du ministère de l'industrie, du Commerce et de la Technologie, octobre 1989, p. 18.

25. Association CAO/FAO, Op. cit., p. 38.

26. Laurent OUIMET, CFP Montréal-Métro. *Axes de développement 1989-1990*, secteur bois, meuble et papier, juillet 1989, p. 21.

27. Serge LUSIGNANT, CFP Montréal-Métro. *Axes de développement 1989-1990*, secteur métallurgie, machinerie et matériel de transport, juillet 1989, p. 34.

28. *Revue Avenir*, octobre 1989, p. 22.

29. Anne FILION et Colette BERNIER. Op. cit., voir surtout pages 4 à 7.

30. Aperçu des résultats d'une enquête sur la formation dans l'industrie au Canada. Bulletin du marché du travail, vol. 4, no 2, Mars 1987, p. 5-10.

31. Emploi et immigration Canada. *Enquête sur la formation et le développement des ressources humaines*.

32. Pierre PAQUET, Pierre DORAY et Pierre BOUCHARD. *Sondage sur les pratiques de formation en entreprises*, annexe 3, Février 1982.

33. La formation en dehors des heures de travail désigne la formation pour laquelle les travailleurs se voient rembourser par l'entreprise, en tout ou en partie, les frais encourus.

34. Irène LE BOT. «La formation au-delà des apparences», *revue Avenir*, novembre 1989, p. 47-48.

35. Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU. *La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec*, notes pour une allocution au Symposium sur l'information concernant le marché du travail, Ottawa, le 21 juin 1990.

L'échantillon a été stratifié selon le niveau de technicité des entreprises. Les résultats présentés ici ont été pondérés pour refléter les proportions au sein de la population des entreprises faisant partie de l'étude. À cette étape préliminaire, les données pondérées n'étaient toutefois pas disponibles quant au pourcentage de personnes ayant bénéficié d'activité de formation organisée et le nombre moyen de jours de formation par catégorie socio-professionnelles. Les pourcentages présentés aux graphiques 3.9 et 3.10 réfèrent donc uniquement à l'échantillon.

36. Les pourcentages réfèrent aux cas où le degré de difficulté était jugé supérieur à 6, sur une échelle de 0 à 10.

37. Ces pourcentages réfèrent aux études ou plans que les entreprises font elles-mêmes par écrit. Ils réfèrent également aux plans ou études élaborés entièrement par un consultant ou fait en collaboration avec l'entreprise. Certaines entreprises disent faire cette planification de façon intuitive.

38. Les entreprises devaient évaluer l'importance des raisons expliquant l'absence de planification de leurs besoins de main-d'oeuvre sur une échelle allant de 0 à 10. Les pourcentages plus haut représentent les cas où les répondants attribuaient une cote supérieure ou égale à 6.

39. Vallier LAPIERRE. «Collaboration entreprises-écoles : la main-d'œuvre locale devient mieux formée», *Les Affaires*, samedi 14 avril 1990, p. B-4.

40. Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. *Rapport de la consultation sur l'adaptation de la main-d'oeuvre aux impacts de l'Accord de libre-échange canado-américain*, février 1989, p. 61.

41. Ibid, p. 33-34.

CONCLUSION

Le défi du développement des compétences

LA MONDIALISATION DE L'ÉCONOMIE

La mondialisation de l'économie impose un environnement à la fois plus instable et plus exigeant aux sociétés industrialisées d'Europe et d'Amérique du Nord. Leurs industries manufacturières intensives en main-d'œuvre ont beaucoup de difficultés à survivre face à la concurrence des pays ayant de bas niveaux de salaires tandis que leurs secteurs de haute technologie sont confrontés au dynamisme du Japon et des nouveaux pays industrialisés d'Asie.

Les déséquilibres élevés du commerce international font ressortir la vulnérabilité de plusieurs pays occidentaux qui ont du mal à relever le défi d'une concurrence internationale de plus en plus forte. L'économie américaine connaît ainsi de forts déficits parce que son secteur manufacturier n'arrive pas à soutenir la concurrence des industries allemandes et japonaises. Les économies canadiennes et québécoises bénéficient encore de surplus commerciaux. Mais ceux-ci proviennent en bonne partie des exportations de matières premières. Plusieurs industries manufacturières ont cependant du mal à s'imposer sur les marchés d'exportation parce qu'elles ne sont pas concurrentielles à l'échelle continentale ou mondiale. Devant la diminution de l'importance du commerce des matières premières entre les pays industrialisés, les économies canadiennes et québécoises pourraient devenir beaucoup plus vulnérables au cours des prochaines décennies, à moins d'un redéploiement vers des industries à plus haute valeur ajoutée et d'un rehaussement significatif du niveau global de productivité industrielle.

L'ÉCONOMIE DU QUÉBEC EN TRANSFORMATION

Notre analyse de l'évolution de l'emploi a permis de constater que le Québec est déjà engagé sur la voie d'une restructuration industrielle vers des secteurs d'activité pouvant tirer partie du nouvel environnement économique mondial. Dans le secteur des services, ce sont ainsi les entreprises liées au traitement de l'information, tels les services financiers et les services aux entreprises qui ont connu les meilleurs taux de création d'emploi. Le secteur manufacturier québécois a pour sa part augmenté son degré d'ouverture au commerce international. Les industries de haute technologie ont augmenté substantiellement leur importance relative dans le total de l'emploi manufacturier et dans le total des livraisons manufacturières. Certaines entreprises québécoises ont connu une croissance remarquable parce qu'elles ont su saisir les opportunités qui se présentaient sur la scène internationale. Plusieurs industries manufacturières intensives en main-

d'œuvre ont par contre dû réduire leurs opérations ou fermer leurs portes. Leur poids relatif dans l'emploi total a connu un net recul.

Le processus de restructuration industrielle a entraîné d'importants bouleversements sur le marché du travail. Les efforts de rationalisation des grandes entreprises ont ainsi eu pour effet de réduire l'importance relative de l'emploi qui s'y retrouve. Les PME ont au contraire été fortement créatrices d'emplois. Cette création d'emplois a reposé sur trois facteurs principaux. Un premier phénomène a été la multiplication d'entreprises en hébergement, restauration et commerce de détail. On a aussi assisté à la création d'entreprises artisanales ou manufacturières desservant des créneaux de marché très pointus, qui ont bénéficié de la plus grande diversité dans les goûts des consommateurs. Finalement, les grandes entreprises ont eu de plus en plus tendance à extérioriser certaines fonctions, favorisant ainsi la création d'entreprises sous-traitantes.

Ce déplacement de l'emploi vers les PME a eu pour effet de précariser une plus forte proportion de travailleurs. La précarité de l'emploi y est liée en bonne partie à la précarité des entreprises elles-mêmes, qui ont beaucoup de difficultés à survivre au-delà de quelques années. Même lorsqu'elles réussissent à survivre, les PME ont souvent du mal à stabiliser leur niveau d'emplois parce qu'elles n'ont pas une clientèle assez large pour maintenir constant leur niveau d'activité. Plusieurs d'entre elles sont ainsi le lieu d'un important roulement de main-d'œuvre, aggravé par le fait qu'elles n'offrent généralement pas des conditions de travail avantageuses. Les départs volontaires nombreux s'ajoutent ainsi aux licenciements pour créer une plus grande instabilité des personnes actives sur le marché du travail.

L'AGGRAVATION DU CHÔMAGE STRUCTUREL

La restructuration industrielle a par ailleurs forcé plusieurs travailleurs licenciés à se chercher du travail dans des secteurs d'activité où ils n'ont aucune expérience de travail. Les travailleurs des industries manufacturières ont généralement éprouvé beaucoup plus de difficulté à trouver de nouveaux emplois. Nous avons pu constater, lors de l'examen des taux de sortie d'emplois, qu'à l'exception de ceux qui œuvrent dans les industries de haute technologie, les travailleurs manufacturiers se retrouvent le plus souvent en chômage lorsqu'ils perdent ou quittent un emploi. Au contraire, les personnes qui réussissent à se trouver immédiatement un nouvel emploi prédominent dans tous les grands groupes d'industries de service. Les taux de chômage très élevés dans les industries manufacturières intensives en main-d'œuvre ou à technicité moyenne confirment la gravité des problèmes d'employabilité pour plusieurs travailleurs manufacturiers.

L'allongement de la durée moyenne du chômage a mis en lumière l'aggravation du chômage structurel au cours de la décennie 80. Les problèmes de chômage prolongé persistent chez de nombreux travailleurs alors que de plus en plus de chefs d'entreprise déclarent avoir de la difficulté à recruter du personnel qualifié, cette difficulté étant même jugée assez importante pour entraîner un ralentissement des activités d'un nombre croissant d'entreprises. La restructuration industrielle vers des secteurs d'acti-

vité à plus fort contenu technologique, de même que les efforts de modernisation des entreprises œuvrant dans des secteurs traditionnels, ont entraîné l'aggravation des pénuries de main-d'œuvre qualifiée au cours des années 80.

Même si plusieurs entreprises continuent à générer des emplois peu qualifiés, l'évolution vers une plus grande technicité du travail a été assez nette pour entraîner une progression plus forte des emplois de professionnels et techniciens par rapport aux emplois d'ouvriers ou d'employés peu qualifiés. Les emplois de professionnels ont pu être comblés en bonne partie grâce à la très nette progression du nombre de diplômés universitaires pendant les années 1980. L'économie québécoise souffre cependant d'une pénurie de diplômés universitaires en sciences pures et en sciences appliquées. À moins d'une augmentation substantielle du nombre de jeunes inscrits dans les différents programmes scientifiques offerts par les cégeps et les universités, le marché du travail connaîtra vraisemblablement des pénuries chroniques de techniciens et de professionnels œuvrant dans des domaines scientifiques.

ANALPHABÉTISME ET CARENCES EN FORMATION DE BASE

La démocratisation du système d'éducation québécois a entraîné un relèvement très significatif de la scolarisation des personnes nées après la guerre. La proportion de personnes n'ayant qu'une scolarité de niveau primaire a chuté sensiblement alors qu'à l'inverse la proportion de celles ayant fait des études secondaires a augmenté. Le poids relatif des personnes ayant complété des études post-secondaires ou universitaires a progressé encore plus rapidement. À cause de la baisse du taux de natalité, la progression du niveau de scolarité lié à l'arrivée de jeunes diplômés sur le marché du travail ne sera cependant pas aussi rapide au cours des années 90.

Dans la mesure où ils auront une scolarité post-secondaire, les jeunes arrivants sur le marché du travail au cours des années 90 auront probablement moins de difficulté d'insertion sur le marché du travail que ceux qui les ont précédé dans les années 80. Les jeunes ont déjà profité de la reprise économique et de leur plus grande rareté sur le marché du travail pour améliorer sensiblement leur situation depuis 1985, puisqu'ils ont réussi à diminuer leur taux de chômage tout en augmentant leur taux d'activité. Ceux qui n'ont pas une scolarité suffisante ont cependant beaucoup de mal à se trouver un emploi satisfaisant.

Même si l'analphabétisme complet ne frappe qu'une infime minorité de jeunes, plusieurs souffrent toujours de carences importantes en formation de base. Ces carences les rendent très vulnérables aux changements technologiques et organisationnels qui surviennent sur le marché du travail et les condamnent à des emplois précaires, au chômage ou à l'aide sociale. Les jeunes décrocheurs du secondaire sont ainsi souvent contraints de retourner à l'école pour obtenir le diplôme d'études secondaires auquel ils avaient renoncé pour se chercher un emploi.

Pour les jeunes qui ne désirent pas poursuire des études post-secondaires, l'inscription aux programmes de formation professionnelle de niveau secondaire pourrait mener à l'obtention d'un emploi qualifié dans

les industries où on signale des difficultés de recrutement pour des métiers spécialisés. L'élargissement du système d'apprentissage québécois, qui se limite actuellement à quelques professions, pourrait contribuer à solutionner le problème du décrochage scolaire. En combinant des activités de formation professionnelle en institution et une expérience de travail rémunéré en entreprise, un système d'apprentissage élargi pourrait permettre aux jeunes qui désirent participer rapidement au marché du travail de le faire, tout en s'insérant dans un cheminement professionnel satisfaisant.

L'ACCÈS DES FEMMES AUX EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT MASCULIN

Le progrès des femmes sur le marché du travail au cours des années 90 dépendra également dans une certaines mesure du cheminement scolaire des étudiantes. Nous avons vu que les choix scolaires des étudiantes demeurent encore très traditionnels aux niveaux secondaire et collégial. L'analyse de l'évolution de la répartition selon le sexe au premier cycle universitaire démontre cependant que les femmes sont de plus en plus présentes dans des disciplines traditionnellement masculines comme la médecine, l'administration et les sciences appliquées.

Dans leur ensemble, les femmes actives sur le marché du travail sont toujours cantonnées dans certains secteurs d'activité et dans certaines catégories professionnelles. La réduction de la ségrégation professionnelle pendant les années 90 dépendra à la fois de la multiplication de programmes d'accès à l'égalité en emploi et du recours à des activités de formation professionnelle, permettant aux femmes d'accéder à des emplois traditionnellement masculins.

Une plus grande accessibilité à des services de garde permettra par ailleurs aux femmes ayant des responsabilités familiales de participer au marché du travail si elles le désirent. Un meilleur accès à des services de garde d'enfant est une condition essentielle au relèvement socio-économique des familles monoparentales, en large majorité, dirigées par des femmes.

LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE

Suite à la baisse dramatique du taux de natalité depuis 1960, le marché du travail québécois est entré progressivement dans un nouveau régime démographique au cours des années 80. Alors que le défi principal depuis le début des années 70 avait été l'absorption à la fois d'un très grand nombre de jeunes travailleurs issus du *baby-boom* et d'une main-d'œuvre féminine en expansion rapide, le grand défi des années 90 sera la poursuite du développement économique sous la contrainte du vieillissement de la population active.

À la condition du maintien d'un rythme soutenu de création d'emplois, le ralentissement de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail pourrait avoir pour effet de réduire les problèmes d'insertion sur le marché du travail pour les groupes de personnes ayant traditionnellement des difficultés à se trouver un premier emploi. Les problèmes d'adaptation aux changements rencontrés par les personnes ayant déjà plusieurs années d'expérience sur le marché du travail deviendront par contre de plus en plus importants.

La situation des travailleurs âgés s'est détériorée au cours des années 80. Leur taux de chômage, beaucoup plus bas que la moyenne jusqu'en 1981, s'en est rapproché de façon très marquée au cours des années qui ont suivi la récession de 1982. Les travailleurs âgés de 45 à 64 ans ont été relativement moins nombreux à être touchés par les licenciements causés les efforts de rationalisation des entreprises, vraisemblablement parce que plusieurs d'entre eux bénéficiaient de clauses d'ancienneté en emploi. Ceux qui se sont retrouvés en chômage parce qu'ils ne bénéficiaient pas de telles clauses ou parce que l'entreprise où ils travaillaient a fermé ses portes ont par contre éprouvé de grandes difficultés à se trouver un nouvel emploi. La durée moyenne du chômage chez les travailleurs de 45 ans et plus a presque doublé entre 1979 et 1989. Les hommes âgés de 55 ans ou plus ont en outre connu une baisse constante de leur taux d'activité.

LA VULNÉRABILITÉ DES PERSONNES PEU SCOLARISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les travailleurs âgés ne sont par contre pas tous aussi vulnérables. Les détenteurs d'un diplôme post-secondaire ou universitaire ont réussi pendant les années 80 à maintenir des taux d'activité et de chômage presque équivalents à ceux des travailleurs plus jeunes ayant une scolarité de même niveau. Les travailleurs âgés peu scolarisés connaissent par contre beaucoup plus de chômage ou d'inactivité. Ces difficultés des personnes peu scolarisées sur le marché du travail ne se limitent incidemment pas aux travailleurs de 45 ans et plus. Même chez les 25-44 ans, qui présentent globalement le plus fort degré d'attachement au marché du travail, les personnes peu scolarisées sont proportionnellement beaucoup moins nombreuses à détenir un emploi.

Face à un marché du travail plus exigeant, les travailleurs peu scolarisés qui perdront leur emploi à cause de la présente récession auront vraisemblablement beaucoup plus de difficultés à se réinsérer durablement en emploi au cours des années qui suivront. Les études sur les travailleurs licenciés au début des années 80 ont montré que, parmi les personnes licenciées entre 1981 et 1984, la proportion de celles qui détenaient un emploi à temps plein en 1986 étaient beaucoup plus élevée chez les diplômés post-secondaires ou universitaires.

LE RÔLE ACCRU DE LA FORMATION CONTINUE

Les personnes plus scolarisés ont été par ailleurs beaucoup plus nombreuses à avoir recours à des activités de formation pour réussir leur réinsertion en emploi. Avec l'augmentation générale du niveau de scolarisation de la population active, on peut s'attendre à une croissance probable des clientèles aux différentes activités de formation destinées aux adultes au cours des années 90, parce que les personnes plus scolarisées ont tendance à recourir en plus grand nombre à des activités de formation pour tirer avantage des transformation qui surviennent sur le marché du travail. Avec le vieillissement des personnes nées entre 1945 et 1964, ces clientèles seront vraisemblablement composées de plus en plus de personnes âgées de 35 à 55 ans, qui formeront les plus fortes contingents au sein de la population active à la fin de la décennie.

Si les personnes ayant une scolarité collégiale ou universitaire vont probablement savoir tirer parti de la tendance vers une plus grande technicité du travail, grâce au recours à la formation continue, il y a lieu toutefois de s'inquiéter du sort des personnes n'ayant qu'une scolarité de niveau primaire ou secondaire, qui représentent environ 60 % des personnes actuellement âgées de moins de 45 ans. Souffrant souvent de carences importantes en éducation de base, plusieurs de ces personnes risquent de se voir marginalisées de plus en plus sur un marché du travail à la fois plus exigeant et plus instable.

Un des grands défis des années 90 sera de permettre à ces personnes de s'engager dans des efforts en formation de base et en formation professionnelle. Sans un relèvement de ces efforts, le marché du travail pourrait se polariser de plus en plus entre une minorité de personnes qui réussissent à trouver des emplois intéressants et rémunérateurs, et une majorité de personnes incapables d'y accéder parce qu'elles n'ont pas une formation suffisante. Les efforts faits pour susciter la création d'emplois qualifés pourraient ainsi se buter à l'obstacle d'une main-d'œuvre insuffisamment qualifée.

Pour éviter qu'un tel scénario ne se produise, les institutions assurant l'éducation et la formation des adultes devront se rendre plus facilement accessibles aux travailleurs peu scolarisés ayant des besoins en éducation de base ou en formation professionnelle. En plus d'être mieux informés des programmes qui leur sont destinés, ils devront vraisemblablement pouvoir bénéficier d'un diagnostic précis de leur situation en vue d'une insertion réussie dans des processus pédagogiques adaptés à leurs capacités et à leurs intérêts.

DES MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL À LA MESURE DU NOUVEL ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL

Le vieillissement de la population active obligera par ailleurs plusieurs entreprises à revoir leur mode de gestion des ressources humaines. Devant la plus grande rareté des jeunes qui arrivent sur le marché du travail, les entreprises devront en effet compter beaucoup plus sur le dynamisme de leurs travailleurs en emploi ou sur le recrutement de personnes déjà actives sur le marché du travail depuis plusieurs années.

Le modèle tayloriste d'organisation du travail qui a prévalu depuis le début du siècle a été remis en question au cours des années 80. Basé sur une parcellisation très poussée du travail, il impliquait le recrutement de travailleurs peu qualifiés, très spécialisés et facilement substituables. Ceux-ci pouvaient jouir d'une assez grande sécurité d'emploi s'ils travaillaient dans une entreprise dont le niveau d'activité était stable ou en croissance. C'était le cas notamment dans les grandes entreprises qui souvent rencontraient assez peu de concurrence sur leurs marchés respectifs. S'il a régné pendant plusieurs décennies dans les entreprises offrant une production standardisée sur un marché de masse, ce modèle est délaissé progressivement par les entreprises nord-américaines ou européennes qui se convertissent à la gestion intégrale de la qualité.

Alors que la production de masse vise surtout la réduction des coûts unitaires d'un produit standardisé, le succès d'un nombre croissant d'entreprises repose maintenant

plutôt sur leur capacité d'adaptation rapide devant des marchés segmentés, en évolution rapide. Les fonctions de conception et de commercialisation sont déterminantes pour ces entreprises qui doivent miser sur les investissements «immatériels» en recherche-développement et en formation de leurs ressources humaines. Face à des consommateurs de plus en plus exigeants, la concurrence porte par ailleurs davantage sur la qualité des biens et services offerts. Cette concurrence sur la qualité est très exigeante car elle repose sur des innovations continuelles qui touchent les produits de même que les processus de production et de distribution. Dans plusieurs cas, les cycles de vie des produits sont réduits, de même que les séries parce les consommateurs demandent des produits plus variés. Dans ces conditions, l'organisation du travail doit gagner en flexibilité et l'entreprise doit investir beaucoup plus dans le développement des compétences de ses travailleurs.

La transformation plus ou moins profonde ou rapide des organisations dépend bien sûr de la nature et de l'ampleur du défi qui leur est lancé par la concurrence. Les entreprises qui offrent un produit ou un service relativement peu complexe sur un marché local peu menacé par la concurrence seront beaucoup moins portées à modifier l'organisation du travail. Les entreprises offrant des produits ou services susceptibles d'être offerts par des entreprises étrangères qui cherchent à pénétrer de nouveaux marchés devront par contre revoir leurs stratégies pour soutenir la nouvelle concurrence. Ces stratégies pourront être défensives, lorsqu'elles chercheront à consolider la position de l'entreprise sur son marché habituel, ou offensives lorsque l'entreprise cherchera à pénétrer elle-même de nouveaux marchés.

La plupart des entreprises où le contenu et l'organisation du travail sont peu complexes vont vraisemblablement continuer à privilégier un mode traditionnel de gestion de leurs ressources humaines, basé sur le recrutement de travailleurs peu qualifiés et faiblement rémunérés. Elles continueront à avoir recours aux licenciements pour assurer leur flexibilité face à des variations éventuelles de leur niveau d'activité et accepteront comme un mal nécessaire un niveau élevé de roulement de personnel.

Mais les entreprises plus dynamiques, qui veulent offrir un produit ou service de qualité supérieure ne pourront se satisfaire de ce mode traditionnel de gestion des ressources humaines. Elles auront avantage à modifier l'organisation du travail en enrichissant le contenu des tâches, en favorisant si possible la mobilité interne des employés devenus plus polyvalents et en s'engageant dans des efforts soutenus de formation de leurs ressources humaines. Parce qu'elles pourront moins compter sur l'arrivée massive de jeunes diplômés, elles devront compter beaucoup plus sur la requalification de leurs travailleurs en emploi pour assurer leur dynamisme.

Plusieurs grandes entreprises québécoises qui œuvrent dans des secteurs où la concurrence internationale est très forte ont déjà entrepris des transformations en profondeur de leur façon de faire. Reconnaissant le rôle stratégique de leurs ressources humaines, elles n'hésitent pas à s'engager dans des efforts de formation considérables en offrant des programmes de

formation structurée à leurs employés et en collaborant activement avec des institutions d'enseignement.

Parce qu'elles n'ont pas de moyens financiers ou techniques suffisants, les petites et moyennes entreprises éprouvent cependant beaucoup plus de difficultés à mettre sur pied par leurs propres moyens des activités structurées de formation. Elles ont souvent du mal à planifier de telles activités à cause des variations souvent imprévisibles de leur niveau d'activité et doivent également faire face au problème du remplacement des employés engagés dans des activités de formation prolongée.

LA CONCERTATION NÉCESSAIRE DES INTERVENANTS SOCIO-ÉCONOMIQUES

Les conditions d'équilibre du marché du travail seront transformées en profondeur au cours des années 90. Pendant des décennies, cet équilibre a reposé sur l'afflux d'un grand nombre de jeunes sur le marché du travail et d'une relative stabilité des travailleurs en emploi. Il devra dorénavant se réaliser malgré le vieillissement de la population active et la plus grande mobilité, volontaire ou forcée, de celle-ci. L'ajustement entre l'offre et la demande de travail sera vraisemblablement beaucoup plus difficile et exigera des efforts accrus de la part de tous les intervenants socio-économiques.

Parce que les États industrialisés peuvent de moins en moins protéger l'emploi par des mesures protectionnistes destinées aux entreprises les moins compétitives face à la concurrence étrangère, ils ont une responsabilité renouvelée en formation des ressources humaines. En plus d'inciter la concertation des différents intervenants socio-économiques autour des enjeux de la formation en entreprise, l'État a la responsabilité d'aider les entreprises québécoises, dont le succès dépend de plus en plus de la compétence de leurs ressources humaines.

Les politiques à mettre en place dans cette période de profondes transformations économiques et technologiques doivent tenir compte de l'hétérogénéité des problèmes selon les industries et les régions. Les entreprises qui sont généralement en concurrence doivent aussi multiplier les efforts de coordination de façon à ce que leur secteur soit concurrentiel au plan international. On observe déjà certaines expériences en ce sens au Québec. Ces expériences peuvent prendre des formes très diverses : réseau de sous-traitance ou maillage entre la grande et la petite entreprise, coordination locale ou sectorielle, incubateurs d'entreprises et partenariat. Les institutions d'enseignement, les centres de recherche et les différents intervenants gouvernementaux doivent également savoir mieux conjuguer leurs efforts avec ceux du secteur privé. L'expérience de la concertation dans le secteur de l'aérospatiale a donné des résultats éloquents.

Le dynamisme de l'entrepreneurship québécois durant la dernière décennie a été souligné par plusieurs. Cet entrepreneurship est cependant relativement jeune, la part de PME y est très importante. L'analyse des flux de créations et de fermetures d'entreprises montre la fragilité d'un grand nombre de PME, celles-ci ne réussissant pas à survivre au-delà de quelques années. L'exemple de l'Allemagne, des pays scandinaves et du Japon, où la part de PME est très importante, ont démontré que la mise en place de structures de concertation peuvent

contribuer grandement au dynamisme industriel en favorisant la participation des PME à des réseaux d'entreprises qui élaborent des stratégies communes face à la concurrence étrangère.

Le succès de ces stratégies concertées des différents agents socio-économiques devra reposer sur une connaissance plus approfondie des tendances du marché du travail. Cette connaissance devra cerner les évolutions multiples des compétences en relation avec le fonctionnement du marché du travail en général, dans les différents secteurs, les régions et les différentes catégories d'entreprises. Elle devra également permettre de mieux identifier les problèmes au niveau technique, montrer les pratiques émergentes en gestion des ressources humaines et les fonctions attribuées aux différentes catégories de main-d'œuvre dans l'entreprise. Elle devra finalement contribuer à orienter l'action des entreprises et du système d'éducation en relation avec le développement des compétences.

Parce que la compétitivité de l'économie est liée en partie au processus de restructuration industrielle et aux bouleversements qui en résultent sur le marché du travail, l'État a par ailleurs une responsabilité face aux travailleurs qui ne bénéficient pas d'un emploi stable. Un nombre croissant de travailleurs québécois ont un statut précaire par suite des vastes mouvements de création et de destruction d'emplois liés à la précarité des petites et moyennes entreprise, qui ont été responsables de la grande majorité des créations nettes d'emplois depuis une décennie. Pour les personnes licenciés par suite d'une fermeture ou d'une rationalisation d'entreprise, de même que pour les personnes qui n'ont qu'un accès limité à la formation en entreprise parce qu'elles ont des emplois à durée limitée, l'accessibilité à la formation en institution est le seul moyen pour acquérir les qualifications qui leur permettront d'avoir un cheminement professionnel satisfaisant.

Les travailleurs licenciés, qui forment les deux tiers du total des personnes en chômage, sont très souvent handicapés par la non reconnaissance ou par la désuétude de leur compétences acquises en cours de travail, qui s'ajoutent à une scolarité insuffisante. En plus d'assurer une bonne formation de base par le système d'éducation, l'intervention publique doit garantir une aide adaptée aux personnes qui viennent d'être licenciés. Dans le cas des licenciements collectifs en particulier, l'initiation aux méthodes de recherche d'emploi, et la mise en place de mesures de recyclage sont plus efficaces si elles interviennent immédiatement après l'annonce du licenciement, alors que le lien d'emploi n'est pas encore rompu.

Depuis un quart de siècle déjà, le Québec compte sur des politiques et des programmes de formation professionnelle destinés à des personnes adultes en emploi ou en chômage, qui relèvent du Ministère de la main-d'œuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle. Ces interventions évoluent constamment, au gré des changements dans les besoins. Cette évolution doit se poursuivre et s'intensifier à l'avenir, de même que la recherche des meilleurs outils et des modes d'action les plus appropriés, les plus efficaces et les plus performants dans un contexte exigeant, marqué par des contraintes financières serrées.

On ne peut guère exagérer l'ampleur du défi du développement des compétences des travailleurs dans le Québec des années quatre-vingt-dix. En fait, il faut le comparer à celui qui confrontait une population dont la moitié des adultes avait une scolarité qui ne dépassait pas le niveau primaire en 1961. Les progrès de la scolarisation ont été impressionnants, depuis deux décennies. La société québécoise doit maintenant relever le défi du développement des compétences de ses ressources humaines avec la même énergie et la même motivation. Ce n'est qu'à cette condition que l'on pourra véritablement et durablement améliorer le sort des plus démunis, dont les exclus temporaires ou permanents du marché du travail, et confronter les autres défis qui nous attendent, notamment ceux de la démographie et de l'environnement.

Bibliographie

ADLER, Paul S. «Automation et qualification, nouvelles orientations», *Sociologie du travail*, no 3-87, pp. 289-303, Paris, 1987.

ALSÈNE, Éric. «Les impacts de la technologie sur l'organisation», *Sociologie du travail*, no 3-90, pp. 321-337, Paris, 1990.

ASSOCIATION CAO/FAO. *Tendance et degré de pénétration. L'automatisation et l'informatisation de la production*, 1989.

BALDWIN, John R. et Paul K. GORECKI. *Changement structurel et adaptation: croissance des entreprises et rotation de la main-d'oeuvre*, une étude préparée pour Statistique Canada et le Conseil économique du Canada, Ottawa, 1990, 241 p.

BEAUDIN, Arnold. «Le marché du travail et les jeunes au Québec», *Le marché du travail*, vol. 9, no 5, mai 1988.

BENOÎT, Carmelle et Gabriel LAROCHE. *L'impact de la machine à commande numérique et des robots sur l'emploi, les ressources humaines et les conditions de travail*, Ministère du Travail et ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, 1987.

BENOÎT, Carmelle et Marie-Diane ROUSSEAU. *La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec*, notes pour une allocution au Symposium sur l'information concernant le marché du travail, Ottawa, le 21 juin 1990.

BERNIER, Colette avec la collaboration de Catherine TEIGER. *Le travail en mutation*, Éditions St-Martin, Montréal, 1990, 168 p.

BOIVIN, Jean, Esther DÉOM, Jean-Paul DESCHÊNES, Jacques MERCIER, Lise POULAIN-SIMON. *Le défi de la gestion des emplois*, (congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu les 23 et 24 avril 1990), Les presses de l'Université Laval, 1990.

BROSSARD, Michel (sous la responsabilité de). *La libéralisation des échanges Canada-États-Unis et les relations industrielles au Québec, négocier l'avenir*, (vingtième colloque relations industrielles 1989), École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, 250 p.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. «Conjoncture de la productivité et de la compétitivité», *Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité*, printemps 1988.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. *La nature changeante du marché du travail canadien : l'importance accrue de l'enseignement et de la formation*, hiver 1988.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ. *La nature du chômage au Canada : conclusions tirées des renseignements sur les postes vacants*, cahier technique no 1, novembre 1988.

CONFERENCE BOARD. *Global Economic Trends : What lies ahead for the '90's*, Research Report no 932.

CONSEIL DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *L'adaptation des entreprises aux nouvelles technologies*, Québec, novembre 1990.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Le perfectionnement de la main-d'oeuvre au Québec : des enjeux pour le système d'éducation*, avis au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, Québec, novembre 1987, 63 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *L'alphabétisation et l'éducation de base au Québec : une mission à assumer solidairement*, Québec, 1990.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Chômage et dynamique du marché du travail*, 1985.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Innovations, emplois, adaptation*, *Centre d'édition du gouvernement du Canada*, Ministère des Approvisionnements et services, Canada 1987.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. *Politiques d'adaptation dans le secteur manufacturier*, Ottawa, 1988.

COUPET, André et Régean DANCOUSE. «L'impact du libre-échange sur les stratégies de développement de l'entreprise», *Revue Gestion*, vol. 13, no 1, février 1988.

CYERT M., Richard et David C. MOWERY. *Technology and employment, Innovation and Growth in the U.S. Economy*, National Academy Press, Washington, D.C. 1987.

DORAY, Pierre. *La participation à l'éducation des adultes*, Institut canadien d'éducation des adultes, Montréal, 1985.

D'IRIBARNE, Alain. «Renouvellement technologique, PME et création d'emplois, recherche et nécessité d'une compétitivité économique», *Diffusion des nouvelles technologies, stratégies d'entreprises et évaluation sociale*, Interventions économiques, Montréal, 1986.

DUBAR, Claude. «Mutations technologiques et formation : discours, réalités, paradoxes», *Éducation permanente*, 81, 1985, pp. 37-54, Paris, 1985.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. *Workforce 2000 : The Canadian Scenario*, 1989.

EYRAUD, François, Alain D'IRIBARNE et Marc MAURICE. «Des entreprises face aux technologies flexibles : une analyse de la dynamique du changement», *Sociologie du travail*, no 1-88, pp. 55-77, Paris, 1988.

FAILLE, Martine. «Taux de féminité et taux de salaire moyens selon le sexe dans l'Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1988», *Le marché du travail*, Les publications du Québec, août 1989.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. *L'image de la PME canadienne*, novembre 1989.

FILION, Anne et Colette BERNIER. «La formation en entreprise au Québec dans le secteur tertiaire : caractéristiques, enjeux, perspectives», *textes de l'IRAT*, no 10, janvier 1989.

FORAY, Dominique. *Diffusion technologique et dynamique industrielle*, Université Lyon II.

GAFFARD, Jean-Luc. *Marchés et organisation dans les stratégies technologiques des firmes industrielles*, Problèmes économiques no 2149, pp. 17-25, Paris, 15 novembre 1989.

GAUTHIER, Nicole et Louis TREMBLAY. *Analyse du nombre de comités de reclassement mis sur pied suite à un avis de licenciement collectif et questionnement pour une éventuelle évaluation du programme*, Direction de l'évaluation et de la statistique, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, 1988.

GRANDO, Jean-Marc. «Industrie et gestion de la main-d'oeuvre», *Formation-Emploi*, no 1, janvier-mars 1983, pp. 19-36, Paris, 1983.

GRISÉ, Alain, NOËL, Lucie et Luc GAGNÉ. *L'informatisation du Québec*, Ministère des communications du Québec, Québec, Les Publications du Québec, 1989.

HEARINGS BEFORE THE COMMITTEE ON LABOR AND HUMAN RESOURCES. *The Labor Shortage-Poverty and Educational Aspects*, United States Senate, Washington, septembre 1989.

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION. *Enrichissement collectif*, 1986.

JOINT ECONOMIC COMMITEE CONGRESS OF THE UNITED STATES (Hearing before the). *Crisis in the workplace : the mismatch of jobs and skills*, october 31 1989, U.S. government printing office, Washington, 1990, 204 p.

LAPIERRE, Vallier. «Collaboration entreprises-écoles : la main-d'œuvre locale devient mieux formée», *Les Affaires*, samedi, le 14 avril 1990.

LAROCHE, Gabriel. «L'impact des machines-outils à commande numérique sur l'emploi et les ressources humaines de l'entreprise», *Le Marché du travail*, avril 1987.

LE BOT, Irène. «La formation au-delà des apparences», *Revue Avenir*, novembre 1989.

LECOURT, Roger et Tran Van KIM CHI. *Étude descriptive et analytique portant sur les licenciements collectifs et les changements technologiques*, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, octobre 1986.

LEFEBVRE, Louis A., LEFEBVRE Élisabeth et Jean DUCHARME. «Les entreprises québécoises et l'informatique : situation actuelle et perspectives futures», *Revue Gestion*, vol. 10, no 4, novembre 1985.

LUSIGNAN, Serge. *Axe de développement 1989-1990, secteur métallurgie, machinerie et matériel de transport*, Commission de formation professionnelle du Montréal métropolitain, juillet 1989.

MANSEAU, André. *Un processus intégré de gestion de l'innovation*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, novembre 1989.

MARCHAND, Olivier. «L'évolution de l'emploi dans les pays industrialisés : des modèles contrastés de fonctionnement du marché du travail», *Futuribles*, pp. 15-35, Paris, septembre 1990.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. *Rapport de la consultation sur l'adaptation de la main-d'œuvre aux impacts de l'Accord de libre-échange canado-américain*, février 1989.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, Direction de la recherche. *Surplus et pénuries de main-d'œuvre prévus au Québec et dans ses régions pour 1990*, septembre 1989.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. *Les PME au Québec : État de la situation*, Québec, 1987.

MINISTÈRE DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE. *La maîtrise de notre avenir technologique : un défi à relever*, Plan d'action Québec, 1988-1992, document de consultation, Québec, 1988, 107 p.

OCDE. *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet 1988 et juillet 1989.

OCDE. *Perspectives de l'emploi*, juillet 1990, Paris, 1990.

OSTERMAN, Paul. *Employment Futures, Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, New-York, Oxford University Press, 1988.

OUIMET, Laurent. *Axes de développement 1989-1990, secteur bois, meuble et papier*, Commission de formation professionnelle du Montréal métropolitain, juillet 1989.

PAQUET, Pierre, DORAY, Pierre et Pierre BOUCHARD. *Sondage sur les pratiques de formation en entreprises*, annexe 3, février 1982.

PICOT, Garnett et Ted WANNELL. «Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne», *La population active*, mars 1987, Statistique Canada.

PRESSE CANADIENNE. «Selon une étude canadienne, un Québécois sur dix ne sait ni lire ni écrire», *La Presse*, lundi 8 janvier 1990.

PROVINCE D'ONTARIO. *People and skills in the new global economy*, Toronto, 1990.

SERVICE DE LA FORMATION DES ADULTES, *Cadre d'intervention et voies d'action de la direction générale de l'enseignement collégial en formation sur mesure*, Direction générale de l'enseignement collégial, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Québec, 24 janvier 1990, 35 p.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, décembre 1989.

STATISTIQUE CANADA. *Intégration et analyse de microdonnées d'entreprises*, 27 juin 1989.

THÉVENOT, Laurent. *Les entreprises entre plusieurs formes de coordination*, (communication au colloque «les systèmes de relations professionnelles», Paris, Greco «Relations professionnelles», 2-3 mars 1989), Centre d'Études de l'emploi (note no 122/7 du 07-02-1989, Paris, 1989.

VERDIER, Éric (sous la présidence de). *Formation continue et compétitivité économique, Rapport de mission au secrétariat d'état à la formation professionnelle*, Collection des études no. 51, CEREQ, Paris, septembre 1989, 94 p.

Annexe

Tableau 1.1
CROISSANCE RÉELLE DE LA PRODUCTION DANS LES PRINCIPAUX PAYS DE L'OCDE, 1981-1988 ET 1982-1988
(variation annuelle moyenne)

	1981 - 1988	1982 - 1988
Canada	3,3	4,5
États-unis	3,1	4,1
Japon	4,1	4,3
Allemagne	1,9	2,4
Angleterre	3,4	3,6
France	2,0	1,9
Italie	2,3	2,7

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, décembre 1989

Tableau 1.2
CROISSANCE DE LA PRODUCTION QUÉBEC, ONTARIO ET CANADA, 1972 - 1988
(variation annuelle, $ 1981)

	Québec	Ontario	Canada
1972	4,4	5,8	6,4
1973	5,9	8,6	8,4
1974	4,9	2,2	2,4
1975	1,0	- 0,9	- 1,2
1976	5,5	4,8	4,6
1977	2,7	2,9	2,7
1978	2,0	2,0	1,4
1979	2,8	2,7	4,0
1980	0,9	- 0,4	0,2
1981	1,8	3,4	2,8
1982	- 5,6	- 3,6	- 3,7
1983	2,8	5,6	3,2
1984	6,7	8,6	6,0
1985	2,7	5,6	4,7
1986	3,0	5,2	3,2
1987	5,8	5,9	4,8
1988	5,4	5,1	4,8
CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE			
1972-76	4,3	3,6	3,5
1976-80	2,1	1,8	2,1
1980-84	1,3	3,4	2,0
1984-88	4,2	5,4	4,4

Source : Conference Board, banque de données

Tableau 1.3
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU QUÉBEC, 1979 À 1990
(en milliers)

1979	2 619
1980	2 694
1981	2 723
1982	2 574
1983	2 616
1984	2 692
1985	2 768
1986	2 825
1987	2 918
1988	3 001
1989	3 031
1990	3 055

Source : Statistique Canada, cat. 71-001

Tableau 1.4
CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE, 1979 - 1988
(variation annuelle moyenne)

	1979 - 1986	1987	1988
Québec	1,0	3,3	2,8
Canada	1,6	2,8	3,5
États-Unis	1,5	2,6	2,3
Communauté économique européenne	- 0,1	1,3	1,4
Japon	0,9	1,0	1,7

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi juillet 89, page 17.
Statistique Canada, Cat. 71-201.

Tableau 1.5
CROISSANCE DE L'EMPLOI, QUÉBEC, ONTARIO ET CERTAINS ÉTATS DES ÉTATS-UNIS, 1979 - 1988
(variation totale)

	1979 - 1988	1982 - 1988
Québec	14,6	16,6
Canada	21,8	19,7
Massachussel	21,4	18,8
New Jersey	20,0	17,5
New York	15,1	12,9
Pennsylvanie	6,7	9,6

Source : Statistique Canada, Cat. 71-001. Monthly Labour Review of Labour Statistics.
U.S. Department of Labour. States, édition 1987

Tableau 1.6
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, QUÉBEC, 1979 - 1990

Population âgée de 15 à 64 ans	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Population	4 317	4 373	4 417	4 437	4 447	4 458	4 473	4 490	4 517	4 540	4 568	4 607
Population active total	2 858	2 948	3 001	2 946	3 000	3 047	3 099	3 140	3 220	3 272	3 304	3 364
Population active emploi	2 581	2 655	2 688	2 536	2 579	2 652	2 728	2 792	2 886	2 982	2 993	3 021
Population active chômage	277	293	313	410	421	395	371	348	334	311	310	345
Population inactive	1 459	1 425	1 416	1 491	1 448	1 412	1 374	1 350	1 297	1 268	1 261	1 243
Taux d'activité	66,2	67,4	67,9	66,4	67,5	68,5	69,3	69,9	71,3	72,1	72,4	73,0
Taux de chômage	9,7	9,9	10,4	13,9	14,0	13,0	12,0	11,1	10,4	9,5	9,4	10,3
Rapport emploi/population	59,8	60,7	60,9	57,2	58,0	59,5	61,0	62,2	63,9	65,2	65,6	65,6
Population âgée de 15 ans et plus												
Population	4 810	4 882	4 943	4 977	4 999	5 024	5 056	5 090	5 137	5 178	5 222	5 284
Population active	2 897	2 988	3 037	2 985	3 038	3 088	3 140	3 174	3 253	3 311	3 343	3 399
Population active emploi	2 619	2 694	2 723	2 574	2 616	2 692	2 768	2 825	2 918	3 001	3 031	3 058
Population active chômage	278	294	314	411	422	396	372	349	335	311	311	345
Taux d'activité	60,2	61,2	61,4	60,0	60,8	61,5	62,1	62,4	63,3	64,0	64,0	64,3
Taux de chômage	9,6	9,8	10,3	13,8	13,9	12,8	11,8	11,0	10,3	9,4	9,3	10,1
Rapport emploi/population	54,5	55,2	55,1	51,7	52,3	53,6	54,8	55,5	56,8	58,0	58,0	57,8

Tableau 1.3
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU QUÉBEC, 1979 À 1990
(en milliers)

1979	2 619
1980	2 694
1981	2 723
1982	2 574
1983	2 616
1984	2 692
1985	2 758
1986	2 825
1987	2 918
1988	3 001
1989	3 031
1990	3 055

Source : Statistique Canada, cat. 71-001

Tableau 1.4
CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE, 1979 - 1988
(variation annuelle moyenne)

	1979 - 1986	1987	1988
Québec	1,0	3,3	2,8
Canada	1,6	2,8	3,5
États-Unis	1,5	2,6	2,3
Communauté économique européenne	- 0,1	1,3	1,4
Japon	0,9	1,0	1,7

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi juillet 89, page 17.
Statistique Canada, Cat. 71-201.

Tableau 1.5
CROISSANCE DE L'EMPLOI, QUÉBEC, ONTARIO ET CERTAINS ÉTATS DES ÉTATS-UNIS, 1979 - 1988
(variation totale)

	1979 - 1988	1982 - 1988
Québec	14,6	16,6
Canada	21,8	19,7
Massachusset	21,4	18,8
New Jersey	20,0	17,5
New York	15,1	12,9
Pennsylvanie	6,7	9,6

Source Statistique Canada, Cat. 71-001, Monthly Labour Review of Labour Statistics
U.S. Department of Labour States, édition 1987

Tableau 1.6
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, QUÉBEC, 1979 - 1990

Population âgée de 15 à 64 ans	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Population	4 317	4 373	4 417	4 437	4 447	4 458	4 473	4 490	4 517	4 540	4 565	4 607
Population active total	2 858	2 948	3 001	2 946	3 000	3 047	3 099	3 140	3 220	3 272	3 304	3 364
Population active emploi	2 581	2 655	2 688	2 536	2 579	2 652	2 728	2 792	2 886	2 962	2 993	3 021
Population active chômage	277	293	313	410	421	395	371	348	334	311	310	345
Population inactive	1 459	1 425	1 416	1 491	1 448	1 412	1 374	1 350	1 297	1 268	1 261	1 243
Taux d'activité	66,2	67,4	67,9	66,4	67,5	68,3	69,3	69,9	71,3	72,1	72,4	73,0
Taux de chômage	9,7	9,9	10,4	13,9	14,0	13,0	12,0	11,1	10,4	9,5	9,4	10,3
Rapport emploi/population	59,8	60,7	60,9	57,2	58,0	59,5	61,0	62,2	63,9	65,2	65,6	65,6
Population âgée de 15 ans et plus												
Population	4 810	4 882	4 943	4 977	4 999	5 024	5 056	5 090	5 137	5 179	5 222	5 284
Population active	2 897	2 988	3 037	2 988	3 038	3 088	3 140	3 174	3 253	3 311	3 343	3 399
Population active emploi	2 619	2 694	2 723	2 574	2 616	2 692	2 768	2 825	2 918	3 001	3 031	3 055
Population active chômage	278	294	314	411	422	396	372	349	335	311	311	345
Taux d'activité	60,2	61,2	61,4	60,0	60,8	61,5	62,1	62,4	63,3	64,0	64,0	64,3
Taux de chômage	9,6	9,8	10,3	13,8	13,9	12,8	11,8	11,0	10,3	9,4	9,3	10,1
Rapport emploi/population	54,5	55,2	55,1	51,7	52,3	53,6	54,8	55,5	56,8	58,0	58,0	57,8

Tableau 1.7
INDICATEURS MACRO-ÉCONOMIQUES, QUÉBEC 1971 - 1985
(1971 = 100, $ constants 1971)

	Stock net de capital $ 1971	Pib $ 1971 Prix du marché	emploi
1971	100,0	100,0	100,0
1972	104,3	105,9	101,4
1973	109,6	110,9	107,1
1974	115,7	113,5	110,4
1975	122,8	114,9	111,9
1976	129,8	123,2	112,9
1977	135,8	124,3	113,8
1978	141,4	130,3	116,3
1979	146,5	131,5	120,4
1980	151,6	131,8	123,9
1981	156,2	135,7	125,3
1982	159,7	129,1	118,9
1983	162,2	131,8	121,5
1984	164,6	138,1	125,1
1985	167,5	143,6	129,0

Source Institut de recherche et d'information sur la rémunération *enrichissement collectif*, 1986

Tableau 1.8
IMMOBILISATIONS, SECTEUR MANUFACTURIER QUÉBEC, 1973 - 1989
(1973 = 100, $ constants 1981)

	Construction	Machines et équipements
1973	100,0	100,0
1974	143,0	134,6
1975	133,1	133,6
1976	80,5	104,2
1977	83,4	94,0
1978	82,8	97,1
1979	80,0	107,2
1980	106,7	158,3
1981	108,3	152,0
1982	107,1	144,4
1983	81,6	144,1
1984	100,1	177,7
1985	141,1	211,7
1986	115,1	254,1
1987	106,8	283,5
1988	142,2	322,7
1989	195,3	468,3

Source : M.M.S.R.F.P. et bureau de la Statistique du Québec

Tableau 1.9
PRODUCTIVITÉ DE L'EMPLOI, QUÉBEC ET ONTARIO, 1971 - 1988

	QUÉBEC			ONTARIO		
	PNB $ 1981 (000)	**emploi** (000)	**productivité**	**PNB $ 1981** (000)	**emploi** (000)	**productivité**
1971	52 805	2 175	24,3	86 292	3 112	27,7
1972	55 147	2 205	25,0	91 290	3 239	28,2
1973	58 418	2 330	25,1	99 105	3 380	29,3
1974	61 296	2 401	25,5	101 309	3 522	[illegible]
1975	61 906	2 433	25,4	100 404	3 576	28,1
1976	65 334	2 456	26,6	105 211	3 643	28,9
1977	67 125	2 476	27,1	108 257	3 708	29,2
1978	68 484	2 530	27,1	110 414	3 835	28,8
1979	70 413	2 619	26,9	113 370	3 993	28,4
1980	71 025	2 694	26,4	112 916	4 053	27,9
1981	72 322	2 723	26,6	116 806	4 170	28,0
1982	68 289	2 574	26,5	112 588	4 063	27,7
1983	70 208	2 615	26,8	118 892	4 089	29,1
1984	74 890	2 692	27,8	129 138	4 236	30,5
1985	76 914	2 767	27,8	136 392	4 377	31,2
1986	79 247	2 825	28,1	143 426	4 525	31,7
1987	83 860	2 918	28,7	151 848	4 689	32,4
1988	88 418	3 001	29,5	159 621	4 863	32,8

Source : Conference Board, Banque de données et Statistique Canada, enquête sur la population active

Tableau 1.10
RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR, QUÉBEC, 1975, 1981, 1989 ET 1990
(en milliers et en pourcentage)

	1975	1981	1989	1990
RÉAPARITION EN MILLIERS	**('000)**	**('000)**	**('000)**	**('000)**
Primaire	118	131	101	102
Manufacturier	586	594	626	583
Construction	136	125	164	167
Services	1 594	1 873	2 140	2 204
TOTAL	2 434	2 723	3 031	3 056
RÉPARTITION EN POURCENTAGE	**%**	**%**	**%**	**%**
Primaire	4,8	4,8	3,3	3,3
Manufacturier	24,1	21,8	20,7	19,1
Construction	5,6	4,6	5,4	5,5
Services	65,5	68,9	70,6	72,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, enquête sur la population active, compilations spéciales

Tableau 1.11
RÉPARTITION DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES, QUÉBEC, 1975, 1981, 1989 ET 1990
(en milliers et en pourcentage)

	1975	1981	1989	1990
RÉPARTITION EN MILLIERS	**('000)**	**('000)**	**('000)**	**('000)**
TRANSPORT ET SERVICES PUBLICS	**231**	**229**	**222**	**228**
Transport et entreposage	149	135	125	122
Électricité, gaz et eau	23	29	29	36
Communications	59	65	68	70
INFORMATION	**188**	**237**	**314**	**327**
Institutions financières	64	75	81	86
Services aux entreprises	70	97	142	158
Assureurs	29	30	38	32
Agents d'assurances et services immobiliers	25	35	53	51
COMMERCE ET SERVICES PERSONNELS	**607**	**753**	**887**	**903**
Commerce de gros	110	119	146	149
Commerce de détail	290	348	392	396
Divertissement et loisirs	20	31	35	36
Services personnels	50	66	82	71
Hébergement et restauration	95	142	168	183
Services divers	42	47	64	68
SERVICES NON MARCHANDS	**570**	**683**	**717**	**745**
Enseignement	186	203	191	195
Services médicaux et sociaux	186	231	292	311
Services publics	172	195	208	216
Associations	26	24	26	23
RÉPARTITION EN POURCENTAGE	**%**	**%**	**%**	**%**
TRANSPORT ET SERVICES PUBLICS	14,5	12,2	10,4	10,4
INFORMATION	11,8	12,7	14,7	14,8
COMMERCE ET SERVICES PERSONNELS	38,0	40,2	41,4	41,0
SERVICES NON MARCHANDS	35,7	34,9	33,5	33,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Source M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, enquête sur la population active, compilations spéciales

Tableau 1.12
DESTINATION DES LIVRAISONS MANUFACTURIÈRES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, QUÉBEC 1976, 1986
(en pourcentage)

	1976				1986			
secteur	vers Québec	autres provinces	autres pays	livraisons totales	vers Québec	autres provinces	autres pays	livraisons totales
Machinerie	38,6 %	35,9 %	25,3 %	100,0 %	59,9 %	23,4 %	16,8 %	100,0 %
Équipement de transport	17,5 %	15,3 %	67,2 %	100,0 %	22,9 %	15,3 %	61,9 %	100,0 %
Produits électriques	38,4 %	52,0 %	9,7 %	100,0 %	37,5 %	34,0 %	28,6 %	100,0 %
Produits chimiques	49,5 %	43,2 %	7,4 %	100,0 %	50,7 %	39,8 %	9,5 %	100,0 %
HAUTE TECHNOLOGIE	**35,1 %**	**35,4 %**	**29,5 %**	**100,0 %**	**37,4 %**	**27,5 %**	**35,1 %**	**100,0 %**
Tabac	34,8 %	64,8 %	0,4 %	100,0 %	34,8 %	64,8 %	0,4 %	100,0 %
Papier	37,6 %	21,4 %	41,0 %	100,0 %	29,6 %	21,1 %	49,3 %	100,0 %
Métaux primaires	37,6 %	32,9 %	29,4 %	100,0 %	29,9 %	20,6 %	49,5 %	100,0 %
Pétrole et charbon	80,8 %	17,0 %	2,3 %	100,0 %	80,8 %	17,0 %	2,3 %	100,0 %
LIÉ AUX RESSOURCES	**51,2 %**	**25,2 %**	**23,6 %**	**100,0 %**	**38,8 %**	**22,6 %**	**38,6 %**	**100,0 %**
Impression et édition	76,1 %	20,6 %	3,3 %	100,0 %	81,2 %	13,7 %	5,1 %	100,0 %
Aliments et boissons	76,5 %	19,2 %	4,3 %	100,0 %	79,1 %	16,1 %	4,8 %	100,0 %
Caoutchouc et plastiques	46,9 %	46,9 %	6,2 %	100,0 %	57,5 %	29,0 %	13,5 %	100,0 %
Meuble	56,9 %	38,4 %	2,8 %	100,0 %	57,7 %	28,3 %	13,9 %	100,0 %
Produits métalliques	60,1 %	30,2 %	9,6 %	100,0 %	70,2 %	20,9 %	8,9 %	100,0 %
Produits minéraux non métalliques	77,2 %	15,3 %	7,4 %	100,0 %	73,0 %	14,1 %	12,8 %	100,0 %
Produits divers	51,6 %	39,9 %	8,5 %	100,0 %	58,7 %	29,5 %	10,7 %	100,0 %
TECHNICITÉ MOYENNE	**68,9 %**	**24,6 %**	**5,5 %**	**100,0 %**	**73,7 %**	**18,8 %**	**7,5 %**	**100,0 %**
Bois	67,4 %	16,6 %	16,0 %	100,0 %	70,0 %	14,4 %	15,7 %	100,0 %
Cuir	51,0 %	46,0 %	3,0 %	100,0 %	58,4 %	37,0 %	4,6 %	100,0 %
Textile	57,3 %	39,9 %	2,7 %	100,0 %	59,6 %	34,5 %	5,9 %	100,0 %
Bonnèterie et vêtements	59,1 %	37,7 %	3,2 %	100,0 %	60,2 %	36,4 %	3,3 %	100,0 %
INTENSITÉ MAIN-D'ŒUVRE	**58,8 %**	**34,6 %**	**5,6 %**	**100,0 %**	**62,9 %**	**29,3 %**	**7,8 %**	**100,0 %**
TOTAL MANUFACTURIER	**56,7 %**	**28,6 %**	**14,7 %**	**100,0 %**	**54,7 %**	**23,5 %**	**21,7 %**	**100,0 %**

Note : La répartition des livraisons de 1986 pour les secteurs caoutchouc et produits manufacturiers divers a été estimé par le M.M.S.R.F.P.

Source : Ministère de l'Industrie et du commerce, La situation économique au Québec, 1977; Bureau de la statistique du Québec, Destination des expéditions des manufacturiers exportateurs du Québec, 1984-1986; Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, Le secteur manufacturier et le commerce au Québec en 1988

Tableau 1.13
RÉPARTITION DES LIVRAISONS MANUFACTURIÈRES SELON LES SECTEURS, QUÉBEC, 1991 ET 1998
(en pourcentage)

Secteur	1991	1998
Machinerie	2,2	2,1
Équipement de transport	8,1	8,8
Produits électriques	5,1	6,3
Produits chimiques	6,0	6,6
HAUTE TECHNOLOGIE	**21,4**	**23,7**
Tabac	1,2	1,4
Papier	10,1	11,1
Métaux primaires	7,2	10,2
Pétrole et charbon	10,8	3,3
LIÉ AUX RESSOURCES	**29,3**	**26,1**
Impression et édition	3,7	4,4
Aliments et boissons	16,5	15,3
Caoutchouc et plastiques	1,4	1,8
Meuble	1,6	2,1
Produits métalliques	6,0	5,6
Produits minéraux non-métalliques	2,0	2,3
Produits divers	2,7	3,2
TECHNICITÉ MOYENNE	**33,9**	**34,7**
Bois	3,5	4,8
Cuir	0,9	0,7
Textile	5,2	4,6
Bonneterie et vêtements	5,8	5,4
INTENSITÉ MAIN-D'ŒUVRE	**15,4**	**15,5**
TOTAL MANUFACTURIER	**100,0**	**100,0**

Source : Statistique Canada, banque de données CANSIM

Tableau 1.14
RÉPARTITION DES EMPLOIS MANUFACTURIERS SELON LES SECTEURS, QUÉBEC, 1975, 1981, 1989 ET 1990
(en milliers et en pourcentage)

	1975	1981	1989	1990
RÉPARTITION EN MILLIERS	('000)	('000)	('000)	('000)
HAUTE TECHNOLOGIE	**116**	**122**	**148**	**139**
Machinerie	21	22	17	15
Équipement de transport	38	40	47	43
Produits électriques	34	32	45	46
Industrie chimique	23	28	40	35
LIÉ AUX RESSOURCES	**96**	**99**	**97**	**88**
Tabac	6	4	4	—
Papier	51	49	53	48
Métaux primaires	31	41	36	38
Pétrole et charbon	7	5	4	—
TECHNICITÉ MOYENNE	**206**	**208**	**228**	**225**
Aliments et boissons	59	63	61	54
Imprimerie et édition	32	32	41	41
Caoutchouc et plastique	18	13	24	26
Meuble	22	23	28	26
Produits métalliques	38	41	39	43
Produits minéraux non métalliques	17	16	10	15
Manufacturiers divers	20	20	25	20
INTENSITÉ MAIN-D'ŒUVRE	**171**	**164**	**151**	**126**
Bois	27	33	38	31
Cuir	18	13	7	8
Textile	39	34	34	23
Habillement	87	84	72	64
RÉPARTITION EN POURCENTAGE	%	%	%	%
HAUTE TECHNOLOGIE	19,7	20,6	23,8	24,1
LIÉ AUX RESSOURCES	16,2	16,7	15,5	14,9
TECHNICITÉ MOYENNE	35,0	35,1	36,5	39,1
INTENSITÉ MAIN-D'ŒUVRE	29,1	27,7	24,2	21,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, enquête sur la population active, compilations spéciales

Tableau 1.15
VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES SELON LA TAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC 1978 - 1987
(en pourcentage de l'emploi moyen)

	Croissance d'entreprises %	Création d'entreprises %	Décroissance d'entreprises %	Disparition d'entreprises %
Transport et services publics	9	13	- 22	- 12
Information	24	38	- 14	- 20
Commerce et services personnels	24	45	- 12	- 30
Services non marchands	19	9	- 5	- 6

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, microdonnées sur les entreprises

Tableau 1.16
VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI MANUFACTURIER SELON LA TRAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC, 1978 - 1987
(en pourcentage de l'emploi moyen)

	Croissance d'entreprises %	Création d'entreprises %	Décroissance d'entreprises %	Disparition d'entreprises %
Haute technologie	19	13	- 26	- 13
Lié aux ressources	6	9	- 17	- 7
Technicité moyenne	23	23	- 13	- 29
Intensité main-d'œuvre	17	26	- 15	- 40

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, microdonnées sur les entreprises

Tableau 1.17
CRÉATION NETTE D'EMPLOI SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES, QUÉBEC, 1978 - 1987
(en milliers)

Nombre d'employés	Création nette (en milliers)
1 - 19	368,1
20 - 49	30,9
50 - 99	- 0,8
100 - 499	12,6
500 et +	- 113,0
TOTAL	**297,8**

Source M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, microdonnées sur les entreprises

Tableau 1.18
VARIATIONS BRUTES DE L'EMPLOI SELON LA TAILLE ET LA TRAJECTOIRE DES ENTREPRISES, QUÉBEC, 1978 - 1987
(en milliers)

Nombre d'employés	Création nette ('000)	Croissance d'entreprises ('000)	Création d'entreprises ('000)	Décroissance d'entreprises ('000)	Disparition d'entreprises ('000)
0 - 19	372,80	163,00	433,30	- 43,10	- 180,40
20 - 99	31,40	96,00	124,70	- 49,40	- 140,20
100 - 499	15,00	104,70	62,50	- 47,60	- 104,60
500 et +	- 78,70	136,50	61,10	- 186,00	- 90,50
TOTAL	340,50	500,20	681,60	- 326,10	- 515,70

Source M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, microdonnées sur les entreprises

Tableau 1.19
TAUX DE SORTIE DE L'EMPLOI SELON LA SITUATION DES PERSONNES QUI QUITTENT OU PERDENT UN EMPLOI. SECTEUR DES SERVICES, QUÉBEC, 1986
(en pourcentage de l'emploi moyen)

Secteur	En chômage	Nouvel emploi
Transport et services publics	4,4	5,0
Information	3,1	7,6
Commerce et services personnels	7,3	9,6
Services non-marchands	3,4	3,7

Source : Estimations M.M.S.R.F.P. à partir de : Statistique Canada, Enquête sur l'activité 1986.

Tableau 1.20
TAUX DE SORTIE DE L'EMPLOI SELON LA SITUATION DES PERSONNES QUI QUITTENT OU PERDENT UN EMPLOI. INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, QUÉBEC 1986
(en pourcentage de l'emploi moyen)

Secteur	En chômage	Nouvel emploi
Haute technologie	3,2	4,4
Lié aux ressources	2,1	1,0
Technologie moyenne	6,0	2,7
Intensité Main-d'œuvre	10,1	3,8

Source : Estimations M.M.S.R.F.P. à partir de : Statistique Canada, Enquête sur l'activité 1986.

Tableau 1.21
TAUX DE CHÔMAGE DANS LES SERVICES QUÉBEC, 1986

Secteur	%
Transport et services publics	6,7
Information	6,8
Commerce et services personnels	10,6
Services non marchands	6,4

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada: recensement de 1986, compilations spéciales

Tableau 1.22
TAUX DE CHÔMAGE DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, QUÉBEC, 1986

Secteur	%
Haute technologie	7,8
Lié aux ressources	6
Technicité moyenne	9,9
Intensité main-d'œuvre	12,3

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, recensement de 1986, compilations spéciales

Tableau 1.23
TAUX DE CHÔMAGE ET TAUX DE POSTES VACANTS, QUÉBEC, 1982 - 1987

ANNÉE	Taux de chômage	Taux de postes vacants
1982	13,8	1,7
1983	13,9	1,7
1984	12,8	2,1
1985	11,8	2,5
1986	11,0	3,1
1987	10,3	4,1

Source : Centre canadien du marché du travail et de la productivité, La nature du chômage au Canada : conclusion tirées des renseignements sur les postes vacants, Cahier technique numéro 1, novembre 1988.

Tableau 1.24
PROGRESSION DE L'EMPLOI SELON LES GRANDS GROUPES PROFESSIONNELS, QUÉBEC 1982 - 1990 (indice 1982 = 100)

Groupe professionnel	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Professionnels et techniciens	100,0	101,6	106,0	111,1	114,4	121,1	121,1	123,1	127,3
Surveillants et employés	100,0	103,1	101,5	104,0	105,3	108,6	110,5	111,5	112,2
Contremaîtres et ouvriers	100,0	100,1	102,7	102,6	104,3	106,6	111,5	113,2	108,2

Source : Statistique Canada, enquête sur la population active, compilations spéciales

Tableau 2.1
RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 À 64 ANS PAR GRANDS GROUPES D'ÂGE, QUÉBEC, 1979 - 1989 - 2001

	1979		1989		2001	
	(000)	%	(000)	%	(000)	%
15 - 24 ans	1 279,5	29,3	966,0	20,9	932,1	18,8
25 - 44 ans	1 867,2	42,8	2 293,1	49,6	2 176,8	44,0
45 - 64 ans	1 220,2	27,9	1 365,8	29,5	1 842,7	37,7
Total	**4 368,9**	**100,0**	**4 624,9**	**100,0**	**4 951,7**	**100,0**

Pour 1979
Sources : Statistique Canada, Population, Estimations annuelles postcensitaires de la population au 1er juin, Ottawa, cat. 91-210

Pour 1989 et 2001
B.S.Q., Perspective démographique du Québec et de ses régions 1986-2045. Tableau R60.1. Le scénario «R», basé sur les données du recensement de 1986, a été retenu. Ce scénario reprend les hypothèses du scénario de référence «A» qui correspond à une projection moyenne. Celui-ci est cependant basé sur les données tirées du fichier de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)

Tableau 2.2
TAUX DE CROISSANCE QUINQUENAL DE LA POPULATION ACTIVE. QUÉBEC, 1969-1989

(en pourcentage)

1969 - 1974	13,4 %
1975 - 1979	12,7 %
1980 - 1984	6,7 %
1984 - 1989	8,3 %

Source : M.M.S.R.F.P. et Statistique Canada, enquête sur la population active, compilations spéciales

Tableau 2.3
RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE ÂGÉE DE 15 À 64 ANS PAR GRANDS GROUPES D'ÂGE QUÉBEC, 1979-1990 (en milliers et en pourcentage)

	15 - 24 ans		25 - 44 ans		45 - 64 ans		Total	
	(000)	%	(000)	%	(000)	%	(000)	%
1979	768	26,9	1 381	48,3	709	24,8	2 858	100,0
1980	785	26,6	1 434	48,6	730	24,8	2 948	100,0
1981	773	25,8	1 500	50,0	728	24,2	3 001	100,0
1982	713	24,2	1 509	51,2	724	24,6	2 946	100,0
1983	706	23,5	1 562	52,1	732	24,4	3 000	100,0
1984	693	22,7	1 630	53,5	723	23,7	3 047	100,0
1985	682	22,0	1 687	54,4	730	23,6	3 099	100,0
1986	668	38,4	1 740	55,4	732	23,3	3 140	100,0
1987	657	20,4	1 796	55,8	767	23,8	3 220	100,0
1988	649	19,8	1 834	56,1	789	24,1	3 272	100,0
1989	626	18,9	1 878	56,8	800	24,2	3 304	100,0
1990	599	17,8	1 934	57,5	831	24,7	3 364	100,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Cat. 91-529

Tableau 2.4
PROPORTION D'ANALPHABÈTES COMPLETS OU FONCTIONNELS PAR GROUPES D'ÂGE ENQUÊTE SOUTHAM NEWS (POPULATION ÂGÉE DE 18 ANS OU PLUS) QUÉBEC, 1987
(en pourcentage)

	18-34 ans %	35-54 ans %	55 ans et plus %	Total %
Analphabètes complets	2	7	25	10
Analphabètes fonctionnels	14	20	22	18
Total	16	27	47	28

Source : Conseil Supérieur de l'Éducation
L'alphabétisation et l'éducation de base au Québec : une mission à assumer solidairement, Québec, 1990. Tableau IV

Tableau 2.5
RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1979, 1989
(en pourcentage)

	1979		1989	
	(000)	%	(000)	%
0 à 8 années	1 480	30,8	1 238	23,7
Études secondaires	2 272	47,2	2 343	44,9
Études post-secondaire partielles	252	5,2	401	7,7
Diplôme d'études post-secondaires	490	10,2	697	13,3
Diplôme universitaire	315	6,5	543	10,4
Total	4 810	100,0	5 222	100,0

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529

Tableau 2.6
RÉPARTITION DE LA POPULATION ÂGÉE DE 20 À 64 ANS SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1989
(en millier et en pourcentage)

	20 - 24 ans		25 - 44 ans		45 - 64 ans	
	Effectif (000)	Répartition (%)	Effectif (000)	Répartition (%)	Effectif (000)	Répartition (%)
0 - 8 ans	22,9	4,6	218,7	9,6	549,9	40,7
Études secondaires	210,1	41,9	1 139,0	50,1	521,5	38,6
Études post-secondaires partielles	82,3	16,4	178,4	7,8	39,6	2,9
Études post-secondaires avec diplôme	153,8	30,6	388,6	17,1	110,6	8,2
Diplômés universitaires	32,8	6,5	348,1	15,3	129,7	9,6
Total	501,9	100,0	2 272,8	100,0	1 351,4	100,0

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Compilations spéciales

Tableau 2.7
RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, ONTARIO, 1979, 1989 (en milliers et en pourcentage)

	Québec				Ontario			
	1979		1989		1979		1989	
	(000)	%	(000)	%	(000)	%	(000)	%
0 à 8 années	654	22,6	434	13,0	669	15,7	443	8,5
Études secondaires	1 436	49,6	1 577	47,2	2 350	55,0	2 505	48,0
Études post-secondaires partielles	169	5,8	302	9,0	369	8,6	565	10,2
Diplôme post-secondaire	369	12,7	566	16,9	424	9,9	836	16,0
Diplôme universitaire	271	9,4	462	13,8	459	10,7	865	16,0
Total	**2 897**	**100,0**	**3 343**	**100,0**	**4 271**	**100,0**	**5 214**	**100,0**

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529

Tableau 2.8
TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1989
(en pourcentage)

0 à 8 années	35,1
Études secondaires	67,3
Études post-secondaires partielles	75,4
Diplôme post-secondaire	81,3
Diplôme universitaire	85,0
Ensemble	**64,0**

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529

Tableau 2.9
TAUX DE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ, POPULATION ACTIVE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS, QUÉBEC, 1989 (en pourcentage)

0 À 8 années	13,1
Études secondaires	10,7
Études post-secondaires partielles	10,2
Diplôme post-secondaire	6,0
Diplôme universitaire	4,7
Ensemble	**9,3**

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529

Tableau 2.10
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON L'ÂGE ET LE SEXE, QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)

	Hommes %	Femmes %
17 - 19 ans	11,5	19,0
20 - 24 ans	18,6	28,8
25 - 34 ans	24,0	29,6
35 - 44 ans	21,8	26,3
45 - 54 ans	10,8	14,5
55 - 64 ans	7,2	11,0
65 ans et plus	1,1	3,4
Moyenne	**15,9**	**20,2**

Source : Pierre Doray. La participation à l'éducation des adultes. Montréal, 1985.

Tableau 2.11
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LA SCOLARITÉ ET LE SEXE, QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)

	Hommes %	Femmes %
Primaire	4,8	6,0
Secondaire	13,2	20,8
Collégial	30,4	36,5
Universitaire	33,6	47,8
Moyenne	**15,9**	**20,2**

Source : Pierre Doray, Op. cit. p. 37.

Tableau 2.12
TAUX DE PARTICIPATION À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE STATUT D'ACTIVITÉ ET LE SEXE. QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)

	Hommes %	Femmes %	Ensemble
En emploi	19,6	29,5	23,8
En chômage	15,3	21,8	17,9
Inactif	4,3	12,4	10,1
Ensemble de la population	**15,9**	**20,2**	**18,1**

Source : Pierre Doray, op.cit., p. 19 et 43.

Note : En raison de l'échantillonnage réduit, la marge d'erreur peut être assez élevée

Tableau 2.13
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE TYPE DE COURS ET LE STATUT D'ACTIVITÉ. QUÉBEC, 1983

Activité choisie	Statut d'activité		
	En emploi %	En chômage %	Inactifs %
Formation générale	8,5	10,6	9,5
Formation professionnelle	44,9	34,9	18,9
Sports/loisirs/développement personnel	36,3	44,1	63,6
Langue et autres	10,8	10,5	8,1
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Pierre Doray, op. cit.

Tableau 2.14
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS À L'ÉDUCATION DES ADULTES SELON LE TYPE DE COURS ET DE NIVEAU INITIAL DE SCOLARITÉ, QUÉBEC, 1983 (en pourcentage)

Activité choisie	Scolarité initiale des participants			
	Primaire %	Secondaire %	Collégiale %	Université %
Formation générale	4,3	7,5	11,2	10,7
Formation professionnelle	21,9	32,0	44,2	49,1
Sports/loisirs/développement personnel	65,4	50,3	34,8	26,5
langues et autres	8,4	9,3	9,9	13,8
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Pierre Doray, op. cit.

Tableau 2.15
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE SEXE. POPULATION ÂGÉE DE 15 À 64 ANS. QUÉBEC 1979 - 1990

	Taux d'activité %		Rapport emploi/population %		Taux de chômage %	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1979	49,9	82,9	44,3	75,6	11,1	8,8
1980	51,7	83,4	46,1	75,2	10,8	9,3
1981	53,2	83,1	47,2	74,9	11,4	9,8
1982	52,2	80,9	44,8	69,8	14,1	13,8
1983	53,8	81,5	46,1	70,2	14,2	13,9
1984	55,4	81,6	47,9	71,3	13,5	12,9
1985	57,1	81,8	50,2	72,1	12,1	11,8
1986	58,2	82,0	51,4	73,2	11,6	10,7
1987	60,2	82,6	53,9	74,2	10,6	10,1
1988	61,2	83,2	54,9	75,8	10,2	9,0
1989	61,7	83,3	55,7	75,7	9,6	9,2
1990	63,4	82,9	56,9	74,4	10,2	10,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, cat. 71-529

Tableau 2.16
PART RELATIVE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL SELON LE SEXE, QUÉBEC, 1979-1990

	FEMMES				HOMMES			
	emploi total (000)	temps plein (000)	temps partiel (000)	temps partiel %	emploi total (000)	temps plein (000)	temps partiel (000)	temps partiel %
1979	979	799	179	18,3	1 641	1 567	74	4,5
1980	1 033	840	193	18,7	1 661	1 580	81	4,9
1981	1 065	852	213	20,0	1 658	1 566	92	5,5
1982	1 019	801	218	21,4	1 554	1 459	95	6,1
1983	1 053	815	239	22,7	1 562	1 461	101	6,5
1984	1 099	856	244	23,9	1 592	1 485	107	6,7
1985	1 150	879	271	23,6	1 618	1 502	116	7,2
1986	1 182	906	275	23,3	1 643	1 521	122	7,4
1987	1 242	961	281	22,6	1 676	1 562	114	6,8
1988	1 276	989	288	22,6	1 724	1 603	121	7,0
1989	1 299	1 008	291	22,4	1 732	1 613	119	6,9
1990	1 355	1 037	298	22,0	1 719	1 597	123	7,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Cat. 71-529.

Tableau 2.17
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL. POPULATION DE 15 À 24 ANS. QUÉBEC, 1979 - 1990

	Taux d'activité	Rapport emploi/population	Taux de chômage
		Population âgée de 15 à 24 ans	
1979	61,0	51,0	16,4
1980	62,5	51,8	17,2
1981	62,4	51,5	17,4
1982	59,3	45,6	23,1
1983	60,9	47,0	22,8
1984	62,0	49,7	19,8
1985	63,1	51,8	18,0
1986	64,0	53,3	16,8
1987	65,1	55,5	14,8
1988	66,7	57,8	13,3
1989	66,5	57,7	13,2
1990	65,1	55,3	15,0
		Population âgée de 15 à 19 ans	
1979	44,9	35,9	20,2
1980	46,6	36,7	21,3
1981	46,1	36,4	21,1
1982	41,3	29,7	28,2
1983	42,8	30,3	26,9
1984	44,0	33,9	23,0
1985	45,7	36,4	20,2
1986	45,8	37,4	18,3
1987	49,0	41,1	16,1
1988	51,3	44,0	14,2
1989	51,9	44,0	15,3
1990	50,7	42,4	16,4
		Population âgée de 20 à 24 ans	
1979	77,4	66,5	14,1
1980	78,4	66,9	14,8
1981	78,0	66,1	15,3
1982	75,8	60,2	20,5
1983	75,6	60,7	20,7
1984	77,0	63,0	18,3
1985	77,3	64,2	16,9
1986	78,9	66,2	16,0
1987	78,3	67,2	14,2
1988	79,8	69,5	12,9
1989	79,3	69,9	11,9
1990	78,1	67,1	14,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, cat. 71-529.

Tableau 2.18
TAUX D'ACTIVITÉ DES 15-24 ANS FRÉQUENTANT L'ÉCOLE À PLEIN TEMPS, QUÉBEC, 1979 - 1990
(en pourcentage)

	15 - 24 ans	15 - 19 ans
1979	19,7	17,8
1980	21,8	20,4
1981	23,2	21,6
1982	21,4	19,9
1983	23,5	22,2
1984	25,8	24,0
1985	29,0	27,1
1986	31,1	28,5
1987	32,2	31,6
1988	34,5	33,6
1989	37,2	36,3
1990	37,9	36,6

Source : Arnold Beaudin, "Les jeunes et le marché du travail au Québec-état des situations", Le marché du travail, Ministère du travail du Québec, volume 10, numéro 9, septembre 1989.

Tableau 2.19
TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES 15-24 ANS SELON LA SCOLARITÉ
QUÉBEC, 1989

Scolarité	Taux de chômage %
0 à 8 années	27,1
Études secondaires	15,1
Études post-secondaires partielles	12,7
Études post-secondaires complétées	6,9
Grade universitaire	*(5,6)

* Le taux de chômage des diplômés universitaires est basé sur un petit nombre d'observations. Il n'est donné qu'à titre indicatif.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Cat. 71-529.

Tableau 2.20
EFFECTIFS DE LA POPULATION SELON LES GROUPES D'ÂGE.
QUÉBEC, 1979, 1989, 2001

Âge	1979 (000)	1989 (000)	2001 (000)	Variation 1979-1989 %	Variation 1989-2001 %
0 - 4	465,6	422,6	381,2	- 9,2	- 9,7
5 - 9	445,0	458,3	422,9	+ 3,0	- 7,7
10 -14	530,2	464,0	440,8	- 12,5	- 5,0
15 - 19	647,2	448,2	446,6	- 30,7	- 0,4
20 - 24	632,3	517,8	485,5	- 18,1	- 6,2
25 - 29	569,0	613,8	458,9	+ 7,8	- 25,2
30 - 34	525,0	614,6	496,7	+ 17,1	- 19,2
35 - 39	424,6	556,6	598,2	+ 31,1	+ 7,5
40 - 44	348,6	508,2	622,9	+ 45,8	+ 22,6
45 - 49	350,0	407,4	571,0	+ 16,4	+ 40,2
50 - 54	332,7	331,3	518,7	- 0,4	+ 56,6
55 - 59	297,9	326,4	427,6	+ 9,6	+ 31,0
60 - 64	239,6	300,8	325,4	+ 25,5	+ 8,2
65 - 69	202,1	255,0	285,1	+ 26,2	+ 11,8
70 - 74	146,9	187,9	250,7	+ 27,9	+ 33,9
75 - 79	95,8	137,5	193,2	+ 43,5	+ 40,5
80 - 84	53,2	81,4	120,0	+ 53,0	+ 47,4
85 et plus	33,3	54,1	95,6	+ 62,5	+ 76,7
Total	**6 388,9**	**6 685,6**	**7 141,0**		

Poid relatif des grands groupes d'âge

	%	%	%
0 - 14 ans	22,73	20,12	17,43
15 - 64 ans	68,89	69,18	69,34
65 et plus	8,38	10,71	13,23

Pour 1979

Source Statistique Canada. Estimations intercensitaires annuelles de la population selon le sexe et l'âge. Canada, provinces et territoires 1976-1981. Cat. 91-518.

Pour 1989 et 2001

Bureau de la Statistique du Québec. Perspectives démographiques du Québec et de ses régions 1986-2046, tableau R00.1, p.380

Tableau 2.21
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL. POPULATION ÂGÉE DE 25 À 44 ANS. QUÉBEC 1979 - 1989

	Taux d'activité %			Rapport emploi/population %			Taux de chômage %		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1979	54,8	94,7	74,7	49,5	88,5	68,9	9,6	6,6	7,7
1980	57,0	94,2	75,5	52,4	87,4	69,8	8,1	7,3	7,6
1981	60,3	94,0	77,1	54,2	86,8	70,4	10,2	7,7	8,7
1982	59,0	92,5	75,6	51,7	81,6	66,5	12,4	11,8	12,0
1983	61,2	92,3	76,6	53,5	81,2	67,3	12,6	12,0	12,2
1984	64,6	92,5	78,4	56,9	82,0	69,3	12,0	11,3	11,6
1985	66,6	92,7	79,6	59,1	83,1	71,0	11,3	10,4	10,7
1986	68,8	92,6	80,5	61,6	83,8	72,5	10,5	9,5	9,9
1987	70,6	92,6	81,5	63,5	84,0	73,7	10,0	9,3	9,6
1988	71,1	92,8	81,9	64,1	85,2	74,5	9,9	8,3	9,0
1989	72,6	92,8	82,6	65,5	84,9	75,1	9,8	8,5	9,1
1990	75,6	92,4	83,9	68,5	83,6	76,0	9,4	9,5	9,5

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529.

Tableau 2.22
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL. POPULATION ÂGÉE DE 45 À 54 ANS. QUÉBEC 1979 - 1989

	Taux d'activité %			Rapport emploi/population %			Taux de chômage %		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1979	43,6	90,5	66,6	39,8	85,7	62,3	8,7	5,4	6,5
1980	46,5	90,6	68,1	41,8	85,2	63,1	10,0	6,0	7,4
1981	47,1	90,4	68,4	43,3	84,6	63,5	8,1	6,4	7,0
1982	48,2	89,3	68,4	43,6	82,0	62,4	9,6	8,2	8,7
1983	48,1	89,5	68,4	43,3	81,6	62,1	10,1	8,9	9,3
1984	49,3	88,2	68,4	43,8	80,8	62,0	11,2	8,4	9,4
1985	53,3	87,8	69,2	46,4	80,8	63,3	9,8	7,9	8,5
1986	51,7	87,9	69,5	46,6	81,9	63,9	9,9	6,9	8,0
1987	55,5	90,5	72,7	50,5	83,6	66,8	9,0	7,6	8,2
1988	59,3	89,0	73,9	53,7	83,8	68,5	9,4	5,8	7,3
1989	58,0	89,9	73,7	53,7	84,4	68,8	7,3	6,1	6,6
1990	59,1	88,8	73,8	53,0	82,0	67,3	10,2	7,7	8,7

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529.

Tableau 2.23
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL. POPULATION ÂGÉE DE 55 À 64 ANS. QUÉBEC 1979 - 1990

	Taux d'activité %			Rapport emploi/population %			Taux de chômage %		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1979	26,9	73,5	48,8	25,3	69,1	45,9	5,9	6,1	6,0
1980	27,5	74,8	49,7	25,8	70,2	46,7	6,3	6,1	6,2
1981	26,9	71,5	47,9	25,3	67,2	45,0	6,2	6,1	6,1
1982	26,6	69,1	46,6	24,3	62,8	42,4	8,7	9,1	9,0
1983	27,3	69,6	47,2	24,6	62,9	42,6	10,2	9,6	9,8
1984	25,6	66,6	44,9	23,1	60,1	40,6	9,5	9,8	9,7
1985	25,2	65,3	44,1	22,7	58,3	39,5	9,8	10,8	10,5
1986	24,3	63,3	42,7	21,7	57,6	38,7	10,5	9,1	9,5
1987	26,6	61,7	43,3	24,3	56,5	39,6	8,7	8,4	8,5
1988	27,0	60,6	43,0	24,7	55,9	39,6	8,3	7,8	7,9
1989	26,3	59,4	42,1	24,2	54,2	38,4	8,1	8,8	8,6
1990	27,5	61,1	43,5	25,5	55,6	39,8	7,2	9,0	8,4

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529.

Tableau 2.24
DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE SELON L'ÂGE. QUÉBEC, 1979, 1989 (en semaines)

	Nombre de semaines	
	1979	1989
15 - 24 ans	14,4	12,8
25 - 44 ans	17,0	23,2
45 ans et plus	18,9	33,1
15 ans et plus	16,1	22,3

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active. Cat. 71-529.

Tableau 2.25
DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE SELON LE SEXE ET L'ÂGE.
QUÉBEC 1989 (en semaine)

	Nombre de semaines		
	Hommes	Femmes	Ensemble
15 - 24 ans	12,6	13,2	12,8
25 - 34 ans	22,0	19,9	21,0
35 - 44 ans	28,7	23,4	26,1
45 - 54 ans	37,6	23,2	31,3
55 - 64 ans	35,6	36,5	35,9
Moyenne	**23,9**	**20,4**	**22,3**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Cat. 71-529.

Tableau 2.26
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON L'ÂGE ET LA SCOLARITÉ.
QUÉBEC, 1989

Scolarité	Taux d'activité %	Rapport emploi/population %	Taux de chômage %
25 - 44 ans			
0 à 8 années	65,9	56,2	14,7
Études secondaires	80,2	71,7	10,6
Études post-secondaires partielles	84,6	77,0	8,9
Études post-secondaires complétées	90,0	84,5	6,1
Grade universitaire	91,9	86,9	5,4
45 - 64 ans			
0 à 8 années	45,1	40,1	11,1
Études secondaires	63,1	58,8	6,7
Études post-secondaires partielles	74,8	70,0	*(6,4)
Études post-secondaires complétées	77,3	73,9	*(4,4)
Grade universitaire	83,5	81,2	*(2,8)

* Ces taux de chômage sont établis à partir d'un petit nombre d'observations. Ils ne sont donnés qu'à titre indicatif.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilations spéciales.

Tableau 3.1
TAUX DE PÉNÉTRATION DES TECHNOLOGIES DE PRODUCTIQUE EN 1989 ET SELON LES INTENTIONS D'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES EN 1994, QUÉBEC.

	1989 %	1994 %
Machines et machines-outils à commande numérique	17,2	29,6
Dessin et conception assistée par ordinateur	11,9	33,1
Gestion informatisée de la production	11,3	37,3
Contrôle des procédés de fabrication	10,3	14,4
Système de stockage automatisé	1,9	4,7
Robots	1,8	14,1

Source : Association CAO/FAO. Tendances et degré de pénétration. L'automatisation et l'informatisation de la production. 1989, p.17.

Tableau 3.2
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ CANADA, 1984 - 1985
(pourcentage des entreprises)

Branche d'activité	%
Agriculture	13,8
Autres primaires	30,7
Industries manufacturières	37,2
Construction	17,0
Transport et services publics	25,7
Commerce	24,4
Finance, assurance et services immobiliers	36,5
Services	24,1
Toutes branches	25,2

Source : Bulletin du marché du travail, vol. 4, No 2, mars 1987

Tableau 3.3
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE CANADA, 1984-1985
(pourcentage des entreprises)

Nombre d'employés	%
20	22,4
20 - 49	48,8
50 - 199	50,3
200 - 499	82,8
500 et +	78,9
Total	**25,2**

Source : Bulletin du marché du travail, vol. 4, No 2, mars 1987

Tableau 3.4
FRÉQUENCE DE LA FORMATION SELON LA RÉGION, CANADA, 1984-1985
(pourcentage des entreprises)

Région	%
Atlantique	24,0
Québec	14,0
Ontario	26,9
Prairies	35,8
Colombie-britannique	26,6
Canada	25,2

Source : Bulletin du marché du travail, vol. 4, No 2, mars 1987

Tableau 3.5
ACCÈS AUX ACTIVITÉS ORGANISÉES DE FORMATION PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES, ENTREPRISES QUÉBÉCOISES DÉCLARANT DES ACTIVITÉS ORGANISÉES DE FORMATION, QUÉBEC, 1981
(en pourcentage de la catégorie socio-professionnelle)

Catégorie socio-professionnelle	%
Cadres	55,6
Professionnels	54,3
Employés de bureau	28,3
Employés spécialisés	27,2
Employés non-spécialisés	5,9

Source : Sondage sur les pratiques de formation en entreprises. Commission d'étude sur la formation des adultes. Gouvernement du Québec, 1982 p 129

Tableau 3.6
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE TYPE DE FORMATION QUÉBEC, 1981
(en pourcentage de l'ensemble des entreprises)

Type de formation	petites (20 - 99)	moyennes (100 - 499)	grandes (500 et +)
Entreprises sans formation organisée			
Total	43,9	22,6	7,9
Formation sur le tas seulement	20,2	15,9	4,1
Aucune activité de formation	23,7	6,7	3,8
Entreprises avec formation organisée			
Total	56,1	77,3	92,1
Formation durant/dehors	26,6	52,0	77,3
Formation durant les heures de travail	18,2	13,1	8,1
Formation en-dehors des heures de travail	11,3	12,2	6,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Source : Sondage sur les pratiques de formation en entreprise. Commission d'étude sur la formation des adultes Gouvernement du Québec, 1981, p. 108

Tableau 3.7
POURCENTAGE DES PME QUI OFFRENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Type de formation	%
Entreprises sans formation organisée	
Total	44,7
Formation sur le tas seulement	20,4
Aucune activité de formation	24,3
Entreprises avec formation organisée	
Total	55,1
Formation durant/dehors	25,3
Formation durant les heures de travail	16,3
Formation en-dehors des heures de travail	13,5
TOTAL	100,0

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU, «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec» Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.8
POURCENTAGE D'ENTREPRISES OFFRANT DIFFÉRENTS TYPES DE FORMATION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Type de formation	%
Apprentissage	76,6
Formation des nouveaux employés	87,6
Mise à jour des connaissances ou adaptation à des nouvelles technologies	67,0
Mise à jour des connaissances (promotions ou mutations)	36,6
Formation générale (français, anglais, mathématique)	13,5
Cours de santé sécurité au travail	29,9
Formation sociale (communication)	22,7

Note : Les pourcentages s'appliquent à l'ensemble des entreprises qui ont fait de la formation.

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU, «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec» Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.9
ACCÈS AUX ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉE DANS LES PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE, QUÉBEC, 1989
(en pourcentage de la catégorie socio-professionnelle)

Catégorie socio-professionnelle	%
Directeurs et contremaîtres	16,5
Professionnels et techniciens	26,9
Employés de bureau	15,6
Employés de vente	22,8
Employés de service	13,4
Employés de production	8,5

Note : Les données de ce tableau n'ont pas été pondérées. Voir chapitre 3, note 35.

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU. «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec» Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.10
NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR EMPLOYÉ PARTICIPANT, POUR CHAQUE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Catégorie socio-professionnelle	%
Directeurs et contremaîtres	4,2
Professionnels et techniciens	6,5
Employés de bureau	4,1
Employés de vente	6,5
Employés de service	2,1
Employés de production	7,3

Note : Ces données n'ont pas été pondérées. Voir chapitre 3, note 35.

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU. «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec» Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.11
DOMAINES DE GESTION PRÉSENTANT LE PLUS DE DIFFICULTÉS. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Domaine de gestion	%
Achat	6,4
Vente, marketing, relations publiques	19,7
Administration générale, comptabilité, finance	5,9
Production de biens ou services	5,9
Personnel	51,3
Recherche et développement	10,8

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU. «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.12
POURCENTAGE D'ENTREPRISES AYANT FAIT OU FAIT FAIRE DES PLANS OU ÉTUDES DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE GESTION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Domaine de gestion	%
Planification budgétaire	62,1
Étude de rentabilité	54,4
Étude de marché	41,5
Planification stratégique	34,8
Plan d'implantation de changements technologiques	26,5
Plan des besoins de main-d'oeuvre	19,3
Plan de formation ou de développement des ressources humaines	22,1

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU. «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.13
DIFFICULTÉS OU OBSTACLES À LA RÉALISATION D'ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉE. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Difficultés ou obstacles	%
Coût de formation trop élevés	48,0
Difficultés de planification dues aux variations du niveau d'activité	62,0
Crainte de perdre les travailleurs formés	27,2
Difficultés à remplacer les personnes en formation	66,2
Réticences des employés	35,5
Manque de temps et de personnel pour planifier et organiser les activités de formation	74,2

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU, «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.

Tableau 3.14
PRINCIPALES RESSOURCES UTILISÉES POUR SATISFAIRE LES BESOINS DE FORMATION. PME MANUFACTURIÈRES ET DE SERVICE, QUÉBEC, 1989

Principales ressources utilisées	%
Entreprise seule	20,1
Établissement public d'enseignement	21,4
Établissement privé	13,3
Organisme gouvernemental	17,4
Association professionnelle ou industrielle	17,8
Consultant privé	20,9
Fournisseur d'équipement	44,4
Franchisseur	16,2

Source : Carmelle BENOÎT et Marie-Diane ROUSSEAU, «La gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec». Direction de la recherche, MMSRFP, 1990.